



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Nivel de satisfacción y práctica pedagógica de los docentes del  
nivel primaria, Red N° 12 – UGEL 03**

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

**AUTORA:**

Campos Valencia, Gisela Giannina ([0000-0002-3157-2293](tel:0000-0002-3157-2293))

**ASESOR:**

Dr. Flores Morales, Jorge Alberto ([0000-0002-3678-5511](tel:0000-0002-3678-5511))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A Dios, por guiar mi camino dándome la fortaleza espiritual para cumplir mis sueños y aspiraciones personales, familiares, profesionales.

A mi familia, por el amor que me brinda día a día, compartiendo conmigo mis anhelos, siendo mi motivación en la lucha y esfuerzo de ser mejor persona.

·  
·

### **Agradecimiento**

A la Dr. Flores Morales Jorge Alberto, por su invaluable apoyo en el asesoramiento de la presente investigación.

A mis compañeros de estudios de la Maestría de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, promoción 2016, por la amistad compartida y la unión demostrada para alcanzar nuestro objetivo.

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	47
Anexo 1. Matriz de consistencia	47
Anexo 2. Matriz operacional	49
Anexo 3. Instrumentos	50
Anexo 4. Autorización de aplicación	54
Anexo 5. Base de datos	62

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de docentes de la red educativa N° 12 de la UGEL 03	16
Tabla 2. Muestra de docentes de la red educativa N° 12 de la UGEL 03	17
Tabla 3. Niveles de interpretación del cuestionario de satisfacción docente	18
Tabla 4. Niveles de interpretación del cuestionario de satisfacción docente	19
Tabla 5. Niveles de la satisfacción docente	21
Tabla 6. Niveles de la práctica pedagógica de los docentes	22
Tabla 7. Descripción de la relación entre satisfacción y la práctica pedagógica	23
Tabla 8. Descripción de la relación entre organización de la institución y práctica pedagógica	24
Tabla 9. Descripción de la relación entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica	26
Tabla 10. Descripción de la relación entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica	27
Tabla 11. Correlación de Spearman entre satisfacción y práctica pedagógica	29
Tabla 12. Correlación de Spearman entre organización de la institución y práctica pedagógica	30
Tabla 13. Correlación de Spearman entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica	31
Tabla 14. Correlación de Spearman entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica	32

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel porcentual de la satisfacción docente	21
Figura 2. Nivel porcentual de práctica pedagógica	22
Figura 3. Niveles porcentuales entre satisfacción y práctica pedagógica	23
Figura 4. Niveles porcentuales entre organización de la institución y práctica pedagógica	25
Figura 5. Niveles porcentuales entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica	26
Figura 6. Niveles porcentuales entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica	28

## Resumen

En la investigación titulada “Nivel de satisfacción y práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria, Red N° 12 – UGEL 03”, tiene el propósito de determinar la relación entre satisfacción y práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas del nivel primario. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 44 docentes del nivel primaria, Red N° 12 – UGEL 03 de Lima Metropolitana, los cuales fueron seleccionados en forma probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario de satisfacción docente y el cuestionario de práctica pedagógica. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.815, para el cuestionario de satisfacción docente 0.854 para el cuestionario de práctica pedagógica. Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ( $r=0.720$ ;  $p<.05$ ) entre satisfacción y práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria, Red N° 12 – UGEL 03 de Lima Metropolitana, año 2016. Estos resultados indican que a mayor satisfacción mejor práctica docente.

*Palabras claves:* satisfacción, practica pedagógica, educación

## **Abstract**

In the investigation titled "Level of satisfaction and pedagogic practice of the educational ones of the primary level, R N° 12. UGEL 03", he has the purpose of determining the relationship between satisfaction and pedagogic practice in educational of educational public institutions of the primary level. The investigation type was basic, the design not experimental, traverse and correlacional. The sample was composed by 44 teacher of the primary level, Net N° 12. UGEL 03 of Lima Metropolitan, which were selected in probabilistic form. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire of educational satisfaction and the questionnaire of pedagogic practice. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.815, for the questionnaire of educational satisfaction 0.854 for the questionnaire of pedagogic practice. The results make conclude that significant relationship exists ( $r = 0.720$ ;  $p < .05$ ) between satisfaction and pedagogic practice of the teachers ones of the primary level, Net N° 12. UGEL 03 of Metropolitan Lima, year 2016. These results indicate that to practical educational bigger better satisfaction.

*Keywords: satisfaction, practices pedagogic, education.*



## I. INTRODUCCIÓN

El interés por el estudio de la satisfacción en entornos educativos no es ajeno a la realidad nacional e internacional, dado que se ha demostrado que la satisfacción en la ejecución del trabajo en el docente, determina el nivel de resultados que alcanza el maestro y cómo influye en su práctica pedagógica (Moreno, 2019). Estudios internacionales como en España han señalado como fuente de insatisfacción del docente aspectos como el salario, la vigilancia de su salud, la interrupción de los estudiantes, la cantidad de horas en clase y el nivel reconocimiento social que recibe (García, et al., 2014). En Colombia por su parte también se ha estudiado los niveles de satisfacción hallando resultados adversos, refiriendo que este estado se relaciona con el sexo, la edad o el tipo de vinculación laboral Rojas, et al., 2009). Estos aspectos afectan la práctica docente, ya sea en las interacciones con los estudiantes como en el desarrollo de actividades didácticas (Martínez et al., 2019) condicionando significativamente la calidad de la educación pública.

Las practicas pedagógicas se caracterizan por la actuación dinámica, reflexiva y transformadora de los docentes para utilizar situaciones significativas para impulsar los procesos de aprendizaje del estudiante (Jiménez & Sánchez, 2019), y se constituyen en el desafío más relevante en los diferentes países del mundo, ligando incluso esta acción a su identidad y la identificación profesional (Vanegas & Fuentealba, 2019).

En el caso peruano, se han venido suscitando una serie de cambios para implementar una idónea practica pedagógica, reto que se halla visibilizada en el Proyecto Educativo Nacional al 2036 concebido por el Consejo Nacional de Educación (2020), donde se asume la tarea de desarrollar una ciudadanía plena que enriquezca y haga productiva la sociedad actual. Debido a ello, el Ministerio de Educación ha iniciado desde algunos años la implementación de políticas educativas priorizando el tema de los aprendizajes, la gestión educativa, el desempeño del docente y la infraestructura educativa (Minedu, 2016), siendo el desarrollo docente una de las más relevantes. Los instrumentos para este cambio

se centran en Ley de la Carrera Pública Magisterial, Ley de la Reforma Magisterial y últimamente el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2012), en donde se concretan dominios y desempeños que caracterizarían las practica pedagógica de todo docente.

Sin embargo, es necesario considerar que el establecimiento de políticas y lineamientos de desarrollo docente no es suficiente para mejorar la práctica pedagógica, puesto que existe diversidad de factores asociados, los cuales pueden ser externos al docente es el caso del clima y la cultura organizacional; o desde aspectos internos como es el compromiso, la motivación o niveles de satisfacción laboral. De todas ellas se plantean como relevante la satisfacción del docente por cuanto ello condiciona su nivel de compromiso y motivación no solo para el desarrollo de su labor sino también en el desarrollo de su competencia (Castagnola, et al., 2020).

Al respecto Pérez (2010), indicó que la satisfacción es una actitud del individuo hacia su trabajo, siendo que para ello se requiere la interacción continua y práctica docente debe involucrar estos ámbitos. Por su parte, Robbins y Judge (2009) consideran que el apoyo social favorece la satisfacción laboral y ello reduce el riesgo de estrés laboral; lo cual a su vez eleva la productividad.

Por otro lado, Bisquerra (2020), plantearon que las actitudes favorables hacia el trabajo y adecuada inteligencia emocional favorecen el desempeño docente los niveles de satisfacción. En tanto Contreras (2020) plantea que componentes de satisfacción laboral susceptibles a mejora son la promoción, posibilidades de crecimiento, condiciones de trabajo y vida personal sobre todo en situaciones de crisis.

Tomando en cuenta la relevancia que alcanza la práctica pedagógica y la satisfacción que vivencia con su trabajo pedagógico, es que se decide realizar la presente investigación. La finalidad es alcanzar una valiosa información con respecto a las variables señaladas a fin de constituirse en insumo para proponer y diseñar acciones que no sólo busquen afianzar los aspectos académicos de la labor

docente, sino también la satisfacción con el que el docente se siente realizado e influyendo de modo relevante en la enseñanza.

Siguiendo esta línea, se permite formular la pregunta de investigación del siguiente modo: ¿Qué relación existe entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03? Considerando las diferentes dimensiones de resiliencia, las preguntas específicas serían: ¿Qué relación existe entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03? ¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03? ¿Qué relación existe entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03?

La tesis se justifica teóricamente en medida que aporta en el conocimiento de las variables satisfacción laboral y práctica pedagógica. Considera a la satisfacción como actitud donde prevalece el componente afectivo, en vista que es un estado de bienestar que las personas experimentan cuando ven cubiertas sus necesidades y expectativas. Por otro lado, considera que la práctica pedagógica son acciones que ejecuta en el aula como resultado de procesos reflexivos y tiene carácter dinámico por cuanto constituye subjetividades en cuanto a la comprensión de las diferencias individuales, las necesidades de aprendizaje y los escenarios de aprendizaje. Lo que se pretendió comprobar es que adecuados niveles de satisfacción producen condiciones favorables para generar procesos reflexivos que conlleven al mejoramiento continuo de la práctica pedagógica.

La investigación tiene justificación práctica en medida que pretende determinar cuáles son los factores que impiden que el docente pueda ejercer su labor con una absoluta realización personal y profesional, a través de un diagnóstico que proporcione metas claras a alcanzar a partir de ello y darle al docente las herramientas para reorientar esfuerzos, superar dificultades y orientar su proyección como líder y guía hacia los estudiantes, colegas y superiores. Los beneficiados con los resultados de la investigación son los docentes y los estudiantes dado que permitirá al docente ser un actor involucrado en forjar

cambios desde el punto de vista cognitivo, moral y ético en sus estudiantes, teniendo una alta expectativa docente.

Desde el punto de vista metodológico la tesis se justifica en tanto propone dos instrumentos de evaluación que luego de determinados su validez y confiabilidad, constituye en alternativa para la recolección de datos con respecto a las variables satisfacción laboral y practica pedagógica desde otros ámbitos, contextos o poblaciones. Por otro lado, pueden servir para fines de diagnóstico, ya que conociendo los niveles de satisfacción laboral y ejecución de práctica pedagógica se pueden identificar oportunidades de mejora que merecen ser incluida en la planificación anual de la institución educativa.

El objetivo de la investigación se formuló de la siguiente manera: Determinar si existe relación entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03. En tanto que los objetivos específicos son: Determinar si existe relación entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03; Determinar si existe relación entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03; Determinar si existe relación entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03.

Considerando ello, la hipótesis del estudio seria: Existe relación significativa entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03. Asimismo, las hipótesis específicas serian: Existe relación significativa entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03; Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03; Existe relación significativa entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03.

## II. MARCO TEÓRICO

Las variables satisfacción laboral y práctica pedagógica son variables abordadas en diversos ámbitos. En el ámbito internacional, Muñoz et al. (2018), realizaron su investigación con el objetivo de conocer el bienestar psicológico y satisfacción vital y su relación sobre la práctica pedagógica de los docentes. La investigación fue cuantitativa y de diseño correlacional, considerando una muestra de 180 docentes de Madrid. Los resultados señalaron que bienestar psicológico y satisfacción vital son variables relacionadas, lo que a su vez influye en la práctica docente sobre todo si se toma en cuenta aspectos como género, edad, titularidad de la plaza, nivel educativo y años de experiencia.

Franco et al., (2020), investigó la relación entre factores socio laborales y la satisfacción docente. Utilizó una metodología cuantitativa, de diseño correlacional con una muestra de 484 docentes del nivel secundaria de Madrid lo cual fue analizado a través de ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron que factores como el sueldo, los valores intrínsecos de la tarea y los reconocimientos sociales correlacionan positivamente con la satisfacción del docente en el desempeño de su práctica.

Echeverría (2021) realizó su investigación con el fin de identificar variables asociadas a la satisfacción laboral docente. La investigación fue de nivel descriptivo correlacional y diseño transversal; la muestra fue extraída de los datos del Talis, los cuales fueron respuestas de 7407 docentes españoles. Los resultados evidenciaron que lo que más produce satisfacción son el nivel de participación en las decisiones del centro, cantidad de estrés, apertura a la iniciativa, apoyo entre colegas, relaciones interpersonales con estudiantes y autoeficacia.

Krapp, et al. (2019) realizaron su investigación con el objetivo de analizar la satisfacción laboral docentes considerando variables demográficas. El estudio fue cuantitativo de diseño descriptivo comparativo, utilizándose una muestra de 73 profesores de educación física. Los resultados hicieron concluir que las mujeres

mostraron mayor satisfacción que los varones y los más jóvenes menores de 30 años se hallan más insatisfechos que los mayores de dicha edad.

Alarcón, et al. (2018) realizaron su investigación con el objetivo de identificar diversas condiciones laborales que se hallan relacionadas al desempeño de los docentes. El estudio fue cuantitativo de nivel explicativo considerándose una muestra representativa de docentes de Juárez, Ahumada y Chihuahua de México. Los resultados mostraron que el 75% de los docentes se hallaban satisfechos en sus lugares de trabajo, identificándose como factores explicativos la estabilidad laboral, tiempo de servicio y oportunidades de formación.

En el ámbito nacional se tiene a Seje (2021) que realizó su investigación con la finalidad de saber si las TIC y satisfacción docente en la práctica docente. El estudio fue cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental con una muestra de 182 docentes. Los resultados mostraron que la mayoría de los docentes consideran que se hallan en nivel competente en uso de TIC (72.,3%) y nivel destacado en satisfacción (67,9%) y practica pedagógica (67,9%); asimismo que las TIC y satisfacción docente incide en un 56,3% en la práctica docente.

Por su parte, Huaita y Luza (2018) realizaron una investigación con el objetivo de establecer que el clima y satisfacción laboral influye en el desempeño del docente. El estudio fue cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental, considerando una muestra de 103 docentes de instituciones educativas públicas de barrios altos. Los resultados mostraron se concluyó que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen en un 86,6% en el desempeño de los docentes.

Asimismo, Quispe y Paucar (2020) realizaron su investigación con el objetivo de conocer la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. El estudio fue de enfoque mixto, siendo la parte cuantitativa de nivel explicativo con encuesta a 114 docentes; y la parte cualitativa con análisis etnográfico a partir de entrevistas a 8 docentes. Los resultados mostraron que los docentes satisfechos tienen 3.39 veces mayor probabilidad a desarrollar compromiso organizacional que los insatisfechos. Concluyen que satisfacción laboral y compromiso organizacional

son variables relacionadas y ambos son afectados por factores motivaciones e higiénicos.

Estrada y Gallegos (2020) realizaron su investigación con el objetivo de saber si satisfacción laboral y compromiso son variables relacionadas. La investigación fue cuantitativa, de nivel correlacional, realizada con una muestra de 185 docentes. Los resultados demostraron que satisfacción laboral y compromiso son variables relacionadas directa y significativamente ( $\rho=0,539$ ;  $p=0,000<0,05$ ), es decir a mayor satisfacción mayor compromiso en los docentes.

Ccapa (2019) realizaron su investigación con el objetivo de conocer la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente. El estudio fue cuantitativo y nivel correlacional y diseño no experimental; tomándose como muestra a 50 docentes de una institución educativa de Puno. Los resultados mostraron correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente ( $\rho=848$ ;  $p<0,05$ ), es decir, a mayor satisfacción laboral, mejor desempeño de los docentes.

Con respecto a la variable satisfacción laboral se puede señalar que es un sentimiento de bienestar que el sujeto vivencia cuando ha cubierto una necesidad particular (Pablos, 2016, p. 55) y se manifiesta en las diversas esferas de vida del sujeto y el entorno laboral es una de ellas. Para Davis y Newstrom (2003), la satisfacción en el ámbito laboral se describe como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que los trabajadores vivencian con respecto a su participación en la organización, por lo tanto, estaría descrita desde el componente afectivo de la actitud, en vista que la magnitud de su expresión depende de la experiencia previa del sujeto.

Por su parte Hulin & Judge (2003), han indicado que satisfacción laboral es el resultado de una evaluación cognitiva y/o afectiva que los trabajadores hacen acerca del trabajo que realizan, sobre todo en aspectos como la relación que sostiene con la organización, el líder y los demás trabajadores (Tang, Siu & Cheung, 2014). Es que la satisfacción laboral está indudablemente influida por el entorno laboral porque las personas que trabajan en un entorno en el que se sienten

bien, son respetadas y valoradas, también estará más satisfecho con el trabajo. Igualmente, el líder, la complejidad y significado de las tareas laborales, así como de las relaciones entre colegas afectan la satisfacción laboral (Lumley, Coetzee, Tladinyane y Ferreira, 2011).

Según Robbins (2004), las diferencias individuales marcan diferentes niveles de vivencia de satisfacción; y en el entorno laboral, éstos generalmente tienen que ver con los años invertidos en la carrera y las expectativas que proyecta hacia su futuro, las cuales valoran desde su propia experiencia personal y la organización le ofrece. En esa línea, Henderson (2011) ha manifestado que la satisfacción que un trabajador puede experimentar depende de sus experiencias previas. Puntualiza que, si un sujeto no ha tenido experiencias de satisfacción en el pasado, difícilmente podrá experimentarla en otro lugar, pues carece de capacidad de identificarla o definirla en su círculo de influencia, lo cual puede generalizarse hacia otros aspectos de su vida causando estado de infelicidad. Por otro lado, Colquitt, LePine y Wesson (2007) han indicado que la satisfacción en el ámbito de trabajo puede ser definido como un placentero estado afectivo debido a la evaluación que un trabajador realiza acerca de la experiencia de un trabajo. De acuerdo a estos autores, las posibilidades de hallar experiencias de satisfacción afectan positivamente la vida de las personas

La satisfacción suele estar relacionada con las características demográficas como la edad y el género (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2019). Es así que Anaya y Suárez (2006), evidenciaron que la satisfacción laboral tiende a decrecer conforme se elevan los años de servicio, sobre todo si de por medio existe disconformidad con el salario. Es decir, la satisfacción laboral docente se ve afectada durante el ejercicio profesional, ya que los docentes no ven cubiertas sus necesidades principales como el salario y un mejor trato, trayendo como consecuencia un desempeño deficiente.

La satisfacción laboral ha sido asociada con situaciones que describen el entorno laboral y las interacciones que en ella subsisten (Hajdukova, Klementova & Klementova, 2015). El entorno deberá ser valorado de calidad para vivenciar



satisfacción (Esteves, et al., 2019) y para ello se deberá percibir un liderazgo para idónea administración del recurso para equilibrar la carga de trabajo (Adiguzel, et al., 2020; Inegbedion, eta al., 2020), sobre todo si esto permite ampliar tiempo de permanencia con la familia (Moore, 2000). También se ha demostrado que la satisfacción laboral influye en el compromiso laboral con la consiguiente implicación emocional para alcanzar mejores desempeños (Shuck, et al., 2011) y mayor productividad (Christian, et al., 2011) debido al aumento del vigor, la dedicación y la absorción producida (Schaufeli et al., 2002; Hom, et al., 2012); disminuyendo así las intenciones de rotación (Shuck, et al., 2011), el estrés ocupacional, los síntomas conductuales y los síntomas emocionales del agotamiento (Rožman, Grinkevich & Tominc, 2019).

La satisfacción laboral también puede ser explicado desde al ámbito de las motivaciones considerando las teorías de Maslow y Hezberg (Quintero, 2012). Maslow (1994) refiere que existe una jerarquía de necesidades que logran motivar siempre y cuando sean cubiertas, desde las más básicas a las más complejas, lo que implicaría necesidad de cubrir una carencia y desarrollar las capacidades para alcanzar la autorrealización.

Herzberg (1966) por su parte, refiere la teoría de motivación e higiene, la primera está orientada a los resultados y se enfoca a aumentar la satisfacción; mientras que la segunda se refiere a aquellos aspectos que desmotivan o causan insatisfacción, por lo que se orientan e vitarlas o resolverlas. (Herzberg, 1966, p.7).

De lo expuesto anteriormente se puede acotar que los diversos autores coinciden en señalar que el ser humano al lograr satisfacer sus necesidades principales sean en el ámbito que sean, este se va a sentir motivado para lograr o alcanzar la superación personal y profesional; de lo contrario al no ser satisfechas sus necesidades, esto causará una desmotivación que conllevará a una disminución en el logro de diversas actividades que se proponga. En tal sentido, los profesores de educación pública se sentirán satisfechos solo si tienen una emocionalidad controlable que regula su desempeño laboral (Salluca, 2010), considerando el enfoque expuesto, las dimensiones de satisfacción laboral son:

Organización de la institución, que señala la experiencia de satisfacción debido a la coordinación de actividades para organizar las acciones educativas; lo cual supone acciones de planificación, monitoreo del cumplimiento y evaluación de los resultados, así como las acciones de capacitación y acompañamiento (Salluca, 2010). Según Requena (2000), la percepción de la forma como se organiza la institución influye sobre los procesos de bienestar del personal; es decir, cuanto mejor se organizan los procesos y la estructura mayor nivel de bienestar y satisfacción vivenciarán los trabajadores y por tanto en su calidad de vida laboral.

Condiciones de trabajo, que describe estados de satisfacción a causa de las condiciones en las cuales el docente considera que labora; las cuales valora en función de los incentivos salariales y la protección de la legislación laboral percibidos (Salluca, 2010). Palma (2005), hace referencia como condiciones de trabajo al juicio que elabora el trabajador acerca de la disposición de recursos para trabajar y la existencia de normas que encuadre sus actividades laborales. En este caso se asume que la condición básica para todo docente es el salario y una regulación jurídica que le permita acceder a su trabajo en condiciones de equidad.

Beneficios-reconocimiento, que alude a estados de satisfacción debido a las percepciones de los beneficios de la estabilidad laboral y el reconocimiento que recibe por el trabajo realizado (Salluca, 2010). Este reconocimiento debe partir de parte de los compañeros de trabajo o del trabajador mismo cuando evalúa que ha conseguido ejecutar una tarea de significativo impacto. En ambos casos, se evalúa la relación esfuerzo-recompensa (Palma, 2005).

Sobre la variable práctica pedagógica se puede referir que es el conjunto de actividades que se desarrolla en el aula u otro espacio pedagógico en base a un currículo con el fin de formar a los estudiantes. En ese sentido, la práctica pedagógica involucra la participación de docente, estudiante, proceso didáctico y currículo (Díaz, 2004). Lo particular es que la acción es intencionada y giran en torno a significados y percepciones (Fierro, Fortour y Rosas, 1992), que giran en

torno a interacciones complejas orientadas al logro del aprendizaje desde saberes, estrategias pedagógicas y recursos didácticos (Daza, 2010)

La práctica pedagógica implica uso flexible del currículo para especificar metas y tareas de cada disciplina pedagógica (Almeida & Prado, 2018) y para ello se requiere capacidad para conectar la teoría y práctica educativa para incrementar la calidad de la formación (Obradović, 2013; Jumani, 2013). Esto implica el desarrollo de procesos de reflexión para alcanzar el conocimiento requerido para lograr con éxito dicho tránsito; el análisis y la reflexión permiten enfocar la actuación hacia el desarrollo de prácticas pedagógicas que tengan más probabilidades de lograr los resultados deseados y, a largo plazo, contribuir a la mejora del aprendizaje (Taylor, et al, 2013). De esta manera, el docente puede adquirir tres tipos de conocimiento: disciplinario (dominio del campo temático), pedagógico (dominio de estrategias para transformar experiencia en conocimiento), académico (elementos de convicción que obliga a transformarse a sí mismo) (Gallardo, et al., 2020)

Existen otros aspectos que caracterizan la práctica pedagógica, como es el caso del trabajo en equipo, la confianza en uno mismo, la comunicación y las habilidades interpersonales (Martin et al., 2012). Ello se moviliza desde actitudes de cambio, energía y entusiasmo por la enseñanza, participación y relaciones establecidas con los estudiantes (Allison et al., 2021), lo cual se concreta en acciones de orientación educativa pues su desarrollo contribuye en los procesos de integración de la teoría y la práctica (Arnesson & Albinsson, 2017). Estos aspectos y aquellos que surgen de la necesidad de implementación de las TIC dada demandas de la enseñanza en entornos virtuales impactan para prácticas pedagógicas (Lowrie & Jorgensen, 2012; (Ergado, 2019) y fortalece la identidad profesional del docente (Almeida & Prado, 2018).

Según Díaz (2006), la formación de los docentes debe observarse desde dos ámbitos, el saber y la práctica pedagógica. El saber involucra un proceso de adquisición del conocimiento más racional y formal; en cambio la práctica pedagógica requiere de procesos reflexivos que permitan que el mismo docente

sea consciente de sus debilidades a fin de identificar oportunidades de mejora, puesto que en su accionar convergen símbolos y significados asociados al estudiante, los escenarios y las necesidades de aprendizaje.

Sin duda, se quiere lograr que la profesión docente sea transformada y revalorada para lograr que se incrementen sus prácticas pedagógicas, puesto que se requieren que vivencien un estado de motivación y entusiasmo al sentirse exitoso por los logros personales y profesionales obtenidos (Gómez, 2012). Aunque el reconocimiento de esta experiencia requiere de ciertas características emocionales moduladoras.

Considerando la actuación del docente, las dimensiones de la práctica pedagógica son:

Practica colegiada, donde la práctica colegiada supone un accionar consensuado bajo el enfoque colaborativo, donde la interacción y el trabajo en equipo describen una función compartida (Mayorga y Madrid, 2010). Para Pérez (2015) son maneras en que se asumen los compromisos en función de las particularidades de los integrantes de la institución; por ello, los acuerdos son esenciales para su constitución. Por otro lado, debe mantener su carácter dinámico a fin de mantenerse abierto al cambio evitando lógicas de actuación constantes y rígidas.

Realización personal, ya que la realización personal es definida como una tendencia básica de la vida y en la que se alcanza a desarrollar sus mayores potencialidades posibles y que las que son únicas a cada individuo, es todo aquello lo que la persona puede llegar a ser (Bernal, 2002). Desde la práctica pedagógica, la realización personal supone un estado emocional resultante de la convicción de que se realiza un trabajo idóneo, la cual se halla en concordancia con los principios e ideales personales. En cierta medida, son apreciaciones del trabajador con respecto a las posibilidades que el entorno de trabajo le ofrece condiciones necesarias para desarrollarse personal y profesionalmente (Palma, 2010). Otro aspecto que define la realización personal desde la práctica pedagógica es la

certeza de que la acción educadora genera mejoras profesionales en el docente acentuándose su valor personal.

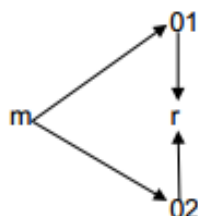
Relaciones interpersonales, dado que según Valdez (2000) la práctica pedagógica implica interacción en un entorno social específico, el aula. En ese sentido, cuando mejor se sea consciente acerca de los procesos que subyacen al intercambio comunicativo mejor optimizará los procesos didácticos. La naturaleza educativa define roles subjetivamente particulares las cuales son transversales a la percepción de jerarquías, prácticas y saberes específicos que se suscitan en el aula. Por su parte Benito (2006), señala que las relaciones interpersonales que promueve el docente durante su práctica pedagógica se evidencian en el clima de aula, puesto que define la calidad de la interacción y contribuye al fortalecimiento del grupo para fines pedagógicos dado que incide directamente en las actitudes y los comportamientos favorecedores del aprendizaje.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es básico porque su propósito es alcanzar mayor conocimiento acerca de las variables estudiadas (Carrasco, 2009). Esta investigación está dirigida a identificar, describir y analizar las dimensiones de satisfacción y práctica pedagógica que manifiestan los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 12-UGEL 03.

El nivel es descriptivo correlacional dado que está orientado a explicar la relación entre dos variables estudiadas. Su esquema es:



En dónde:

**m** = Muestra

**01**= Var. 1 (satisfacción)

**02**= Var. 2 (práctica pedagógica)

**r**= Relación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño es no experimental, transversal y correlacional. Es no experimental porque no se espera manipulación deliberada del objeto de investigación; transversal porque los datos se recogen en un solo momento; y correlacional porque se analizan la relación entre dos variables, es decir esta investigación permitió correlacionar niveles de satisfacción con la práctica pedagógica de los docentes en espacio temporal establecido.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Satisfacción**

Conceptualmente, Salluca (2010) define la satisfacción como actitud que surge de la interacción entre la persona y su situación de trabajo; es el bienestar que siente el maestro al realizar su trabajo en el aula de clases y que tiene que ver con la organización de la Institución educativa, las condiciones de trabajo, los beneficios y reconocimientos.

Operacionalmente, la variable satisfacción es medida a través de un cuestionario de 20 ítems distribuidos según las dimensiones organización de la institución, condiciones de trabajo y beneficios-reconocimiento, los cuales se responden a través de una escala Likert que van desde (1) nunca hasta (5) siempre.

#### **Variable 2: Practica pedagógica**

Conceptualmente, la práctica pedagógica es definida como el conjunto de actividades que se desarrolla en el aula u otro espacio pedagógico en base a un currículo con el fin de formar a los estudiantes. En ese sentido, es el conjunto de actividades que un profesor lleva a cabo en el marco de su trabajo como tal (Díaz, 2004).

Operacionalmente, la variable practica pedagógica es medida a través de un cuestionario de 21 ítems distribuidos según las dimensiones practica colegiada, realización personal, relaciones interpersonales, los cuales se responden a través de una escala Likert que van desde (1) nunca a (5) siempre.

En el anexo 2 se presenta la matriz operacional de las variables.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), es un conjunto de casos que comparten una misma característica. En este caso, la población lo conforman la totalidad de los docentes que laboran dentro de la Red 12 de la UGEL 03.

Tabla 1

*Población de docentes de la red educativa N° 12 de la UGEL 03*

Instituciones educativas	Número de docentes
I.E. N° 0011 “Madre Loreto Gabarre”	12
I.E. N° 0094 “Santa María de Maranga”	07
I.E. N° 0014 “Andrés Bello”	22
I.E- N° 1073 “Herman Busse de la Guerra”	13
I.E- N° 0013 “Bernardo O’Higgins”	12
I.E- N° 1076 “Rabindranath Tagore”	14
I.E- N° 1074 “República de Irlanda”	20
I.E. N° 172 “José Luis Bustamante y Rivero”	12
Total	112

Fuente: Área Estadística- UGEL 03

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), muestra es no probabilística, porque los elementos se seleccionan sin criterio de probabilidad sino en función a las características de la investigación. El tipo de muestreo fue por cuotas, en tanto se eligieron en forma proporcional (39%) para cada segmento

De esa manera la muestra determinada fue representativa ya que los participantes fueron seleccionados de tal forma que pusieron de manifiesto las mismas características dentro de las Instituciones Educativas seleccionadas dentro de la Red 12.

La muestra fue constituida por 44 docentes, los cuales se encontraron distribuidos de la siguiente forma:



Tabla 2

*Muestra de docentes de la red educativa N° 12 de la UGEL 03*

Instituciones educativas	Número de docentes
I.E. N° 0011 “Madre Loreto Gabarre”	5
I.E. N° 0094 “Santa María de Maranga”	3
I.E. N° 0014 “Andrés Bello”	8
I.E- N° 1073 “Herman Busse de la Guerra”	5
I.E- N° 0013 “Bernardo O’Higgins”	5
I.E- N° 1076 “Rabindranath Tagore”	5
I.E- N° 1074 “República de Irlanda”	8
I.E. N° 172 “José Luis Bustamante y Rivero”	5
Total	44

Fuente: Área Estadística- UGEL 03

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para medir la relación entre la satisfacción laboral y la práctica pedagógica de los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03; se empleó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario.

Estos instrumentos son:

#### **Ficha técnica del instrumento de medición de la variable satisfacción docente**

**Nombre:** Cuestionario de satisfacción docente.

**Autor:** Salluca (2010)

**Adaptación:** Campos (2016).

**Administración:** Individual o grupal

**Objetivo:** Determinar cuantitativamente el nivel de satisfacción de los docentes de la Red 12.

**Duración:** Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 20 minutos

**Descripción:** El Instrumento para medir las variables: Satisfacción docente ha sido adaptada por el autor. El instrumento original fue de Salluca Luis, basándose en el enfoque de Stephen Robbins y de la UNED así como de Héctor Valdez.

**Estructura:** El Cuestionario para los profesores está estructurada por 20 ítems bajo una escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), De vez en cuando (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones: organización de la institución, Condiciones de trabajo y beneficios-reconocimiento.

**Interpretación:** La interpretación se realiza de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 3

*Niveles de interpretación del cuestionario de satisfacción docente*

	Insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho
Organización de la institución	7 – 15	16 - 26	27 - 35
Condiciones de trabajo	7 – 15	16 - 26	27 - 35
Beneficios-reconocimiento	6 – 13	14 - 22	23 - 30
Satisfacción	20 – 46	47 - 73	74 - 100

### **Ficha técnica del cuestionario de práctica pedagógica**

**Nombre:** Cuestionario de practica pedagógica.

**Autor:** Salluca (2010)

**Adaptación:** Campos (2016).

**Administración:** Individual o grupal

**Objetivo:** Determinar cuantitativamente el nivel de practica pedagógica en docentes de la Red 12.

**Duración:** Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 20 minutos

**Descripción:** El Instrumento para medir las variables: práctica pedagógica ha sido adaptada por el autor. El instrumento original fue de Salluca Luis, basándose en el enfoque de Stephen Robbins y de la UNED así como de Héctor Valdez.

**Estructura:** El Cuestionario para los profesores está estructurada por 21 ítems bajo una escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), De vez en cuando (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones: práctica colegiada, realización personal y relaciones interpersonales.

**Interpretación:** La interpretación se realiza de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 4

*Niveles de interpretación del cuestionario de satisfacción docente*

	Malo	Aceptable	Bueno
Organización de la institución	10 – 22	23 - 37	38 - 50
Condiciones de trabajo	7 – 15	16 - 26	27 - 35
Beneficios-reconocimiento	4 – 8	9 - 15	16 - 20
Satisfacción	21 – 48	49 - 77	78 - 105

### **Validez**

Validez es el grado en que un instrumento mide verdaderamente la variable que se busca medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La validez fue determinada con juicio de expertos, quienes valoraron favorablemente el contenido de los ítems bajo criterios de pertinencia, claridad y precisión

### **Confiabilidad**

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es el grado en que un instrumento consigue resultados consistentes y coherentes. Para obtener información de confiabilidad se aplicaron los instrumentos a un grupo de 20 docentes con características similares al de la muestra de estudio y con los datos se calculó el Coeficiente alfa de Crombach. Los resultados mostraron Coeficientes alfa de Cronbach favorables para el Cuestionario de satisfacción docente ( $\alpha=0,835$ ) y el Cuestionario de practica pedagógica ( $\alpha=0,771$ ), por lo que se concluye que ambos son confiables.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento es el siguiente:

- Se solicita autorización a los directores de las instituciones que conforman la Red N°12 – UGEL 03 y son parte de la muestra de estudio a fin de contactar con los docentes de las instituciones seleccionadas.
- La aplicación de los instrumentos a los padres fue de manera presencial, Se coordinó con los directores para proceder durante las reuniones de trabajo que sostienen mensualmente.
- La indicación se brinda previo a la entrega del instrumento, a los cuales los docentes manifestaron estar conformes y comprender.
- Los datos se organizan hoja Excel y después de exporta al SPSS v25 para ser analizado.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se utilizó el método estadístico. En principio se realizó un análisis descriptivo de las variables, los cuales se presentan en tablas de frecuencia y figura de barras. Posteriormente, se comprueba las hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman con el fin de determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

Para analizar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, en su versión 25.

### **3.7. Aspectos éticos**

Con el objeto de respetar los aspectos éticos en todo proceso investigativo, se buscó obtener el consentimiento informado antes de aplicar el instrumento a los sujetos de la muestra. Del mismo modo, se cuidó que las respuestas sean anónimas y confidenciales por lo que se procedió a destruir las hojas de respuesta una vez procesada los datos.

## IV. RESULTADOS

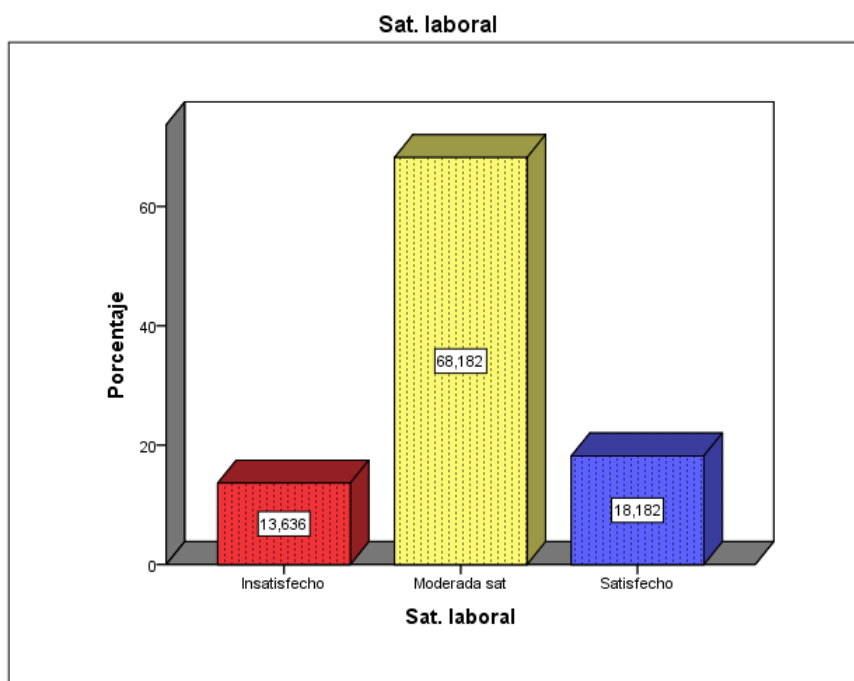
### Descripción de las variables

Para el proceso de la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas de la variable de estudio, para luego presentarlas en niveles y rangos y el proceso de la interpretación entre la satisfacción y la práctica pedagógica de los docentes.

Tabla 5

*Niveles de la satisfacción docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	6	13,6
Moderadamen te satisfecho	30	68,2
Satisfecho	8	18,2
Total	44	100,0



*Figura 1. Niveles porcentuales de la satisfacción docente*

En la tabla 5 y figura 1 se aprecian la distribución de los niveles de la variable satisfacción, de ellos se tiene que el nivel predominante desde la perspectiva del

docente es moderado con el 68.182%, mientras el 13.636% de los docentes perciben que el nivel es insatisfecho y solo el 18.182% es satisfecho, de ello afirmamos el nivel de satisfacción es moderado desde la perspectiva del docente.

Tabla 6

*Niveles de la práctica pedagógica de los docentes.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	15.9
Regular	5	11,4
Bueno	32	72.7
Total	44	100,0

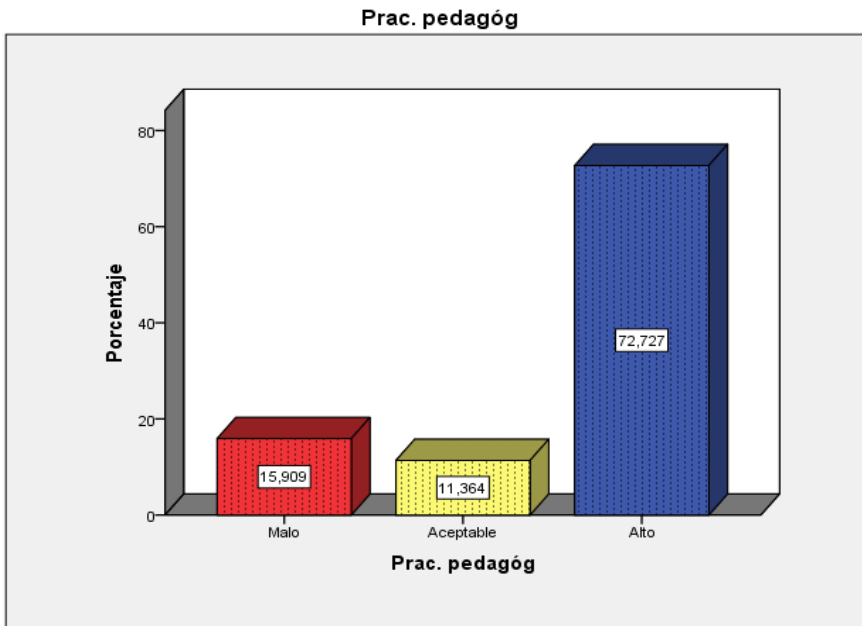


Figura 2. Niveles porcentuales de práctica pedagógica

En la tabla 6 y figura 2 se aprecian la distribución de los niveles de la variable práctica pedagógica, de ellos se tiene que el nivel predominante desde la perspectiva del docente es alto con el 72.727%, mientras el 15.909% de los docentes perciben que el nivel es malo y solo el 11.384% es aceptable, de ello afirmamos el nivel de practica pedagógica es alta desde la perspectiva del docente.

### **Descripción de la relación entre satisfacción y la práctica pedagógica**

Luego de la descripción de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos en cuanto al comportamiento simultáneo entre las variables.

Tabla 7

*Descripción de la relación entre satisfacción y la práctica pedagógica*

		Practica pedagógica			Total	
		Malo	Aceptable	Alto		
Satisfacción	Insatisfecho	fi	1	1	4	6
		%	2,3%	2,3%	9,1%	13,6%
	Moderadamente satisfecho	fi	6	3	21	30
		%	13,6%	6,8%	47,7%	68,2%
	Satisfecho	fi	0	1	7	8
		%	0,0%	2,3%	15,9%	18,2%
Total		fi	7	5	32	44
		%	15,9%	11,4%	72,7%	100,0%

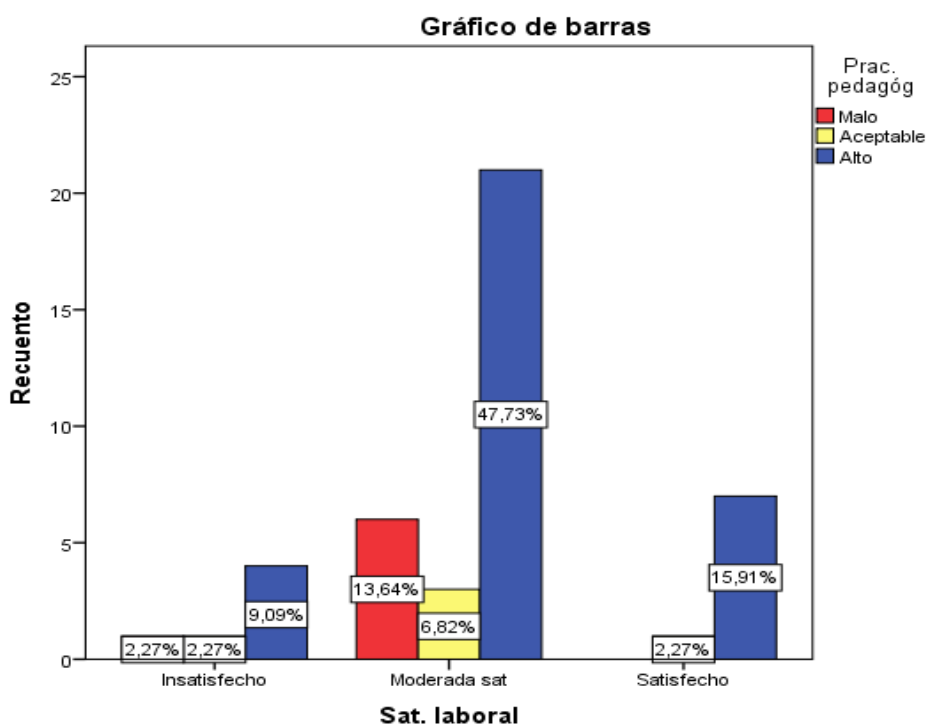


Figura 3. Niveles porcentuales entre satisfacción y práctica pedagógica

En tabla 7 y figura 3, se tiene el resultado descriptivo de manera conjunta entre las variables de estudio de satisfacción y práctica docente, el 2.3% de los docentes

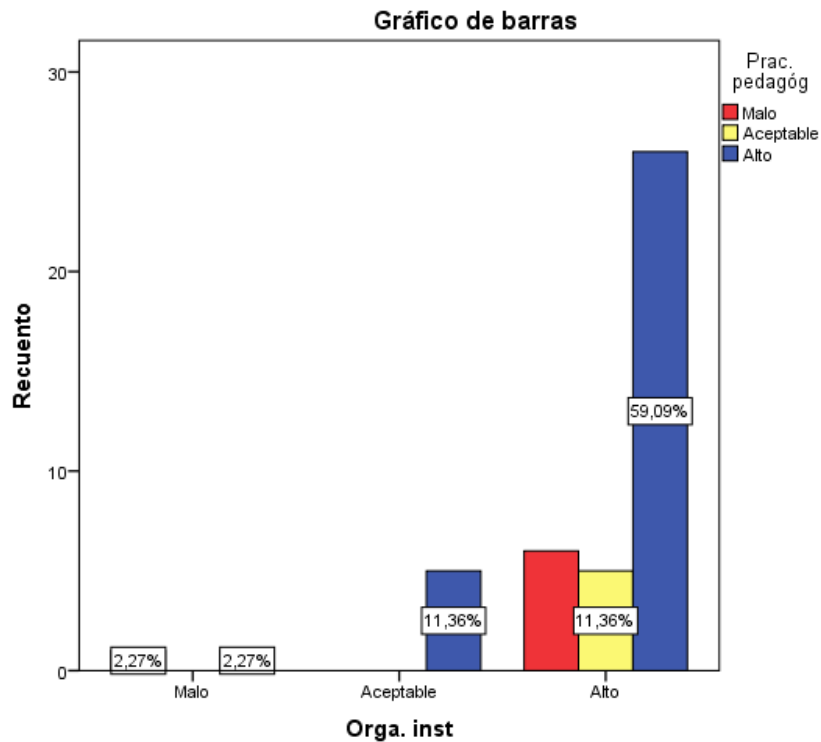
presentan un nivel malo en la práctica pedagógica al presentarse una insatisfacción , así mismo se tiene que el 6.8% de los docentes presentan aceptable nivel de la práctica pedagógica puesto que el nivel de la satisfacción es moderado y el 15.9% de los docentes presentan alto nivel en la práctica pedagógica al presentarse un nivel satisfecho en la institución Educativa de los docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03.

Tabla 8

*Descripción de la relación entre organización de la institución y práctica pedagógica*

		Practica pedagógica			Total	
		Malo	Aceptable	Alto		
Organización de la institución	Insatisfecho	fi	1	0	1	2
		%	2,3%	0,0%	2,3%	4,5%
	Moderadamente satisfecho	fi	0	0	5	5
		%	0,0%	0,0%	11,4%	11,4%
	Satisfecho	fi	6	5	26	37
		%	13,6%	11,4%	59,1%	84,1%
Total	fi	7	5	32	44	
	%	15,9%	11,4%	72,7%	100,0%	





*Figura 4.* Niveles porcentuales entre organización de la institución y práctica pedagógica

En tabla 8 y figura 4, se tiene el resultado específico entre la variable de estudio de la práctica docente y la dimensión organización de la institución, el 2.3% de los docentes presentan un nivel malo en la práctica pedagógica al presentarse una insatisfacción de la dimensión organización, así mismo se tiene que el 0% de los docentes presentan aceptable nivel de la práctica pedagógica puesto que el nivel de la satisfacción es moderado en la dimensión organización y el 59.1% de los docentes presentan alto nivel en la práctica pedagógica al presentarse un nivel satisfecho de la dimensión organización en la institución Educativa de los docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03.

Tabla 9

*Descripción de la relación entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica*

		Practica pedagógica			Total
		Malo	Aceptable	Alto	
Condiciones de trabajo	Insatisfecho	fi 1	1	3	5
		% 2,3%	2,3%	6,8%	11,4%
	Moderadamente satisfecho	fi 6	4	25	35
		% 13,6%	9,1%	56,8%	79,5%
	Satisfecho	fi 0	0	4	4
		% 0,0%	0,0%	9,1%	9,1%
Total		fi 7	5	32	44
		% 15,9%	11,4%	72,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Docente

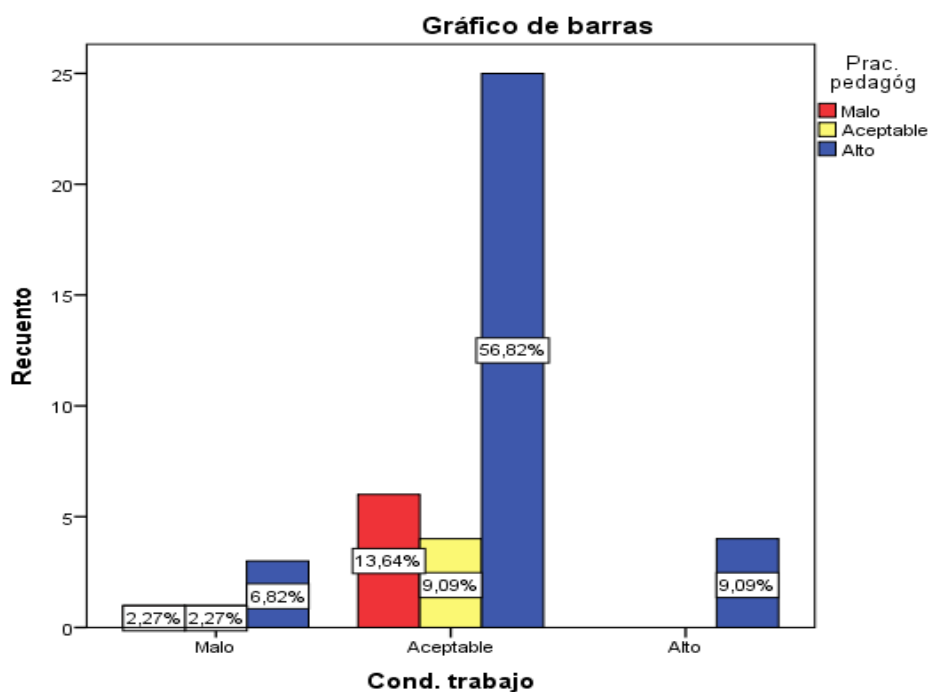


Figura 5. Niveles porcentuales entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica

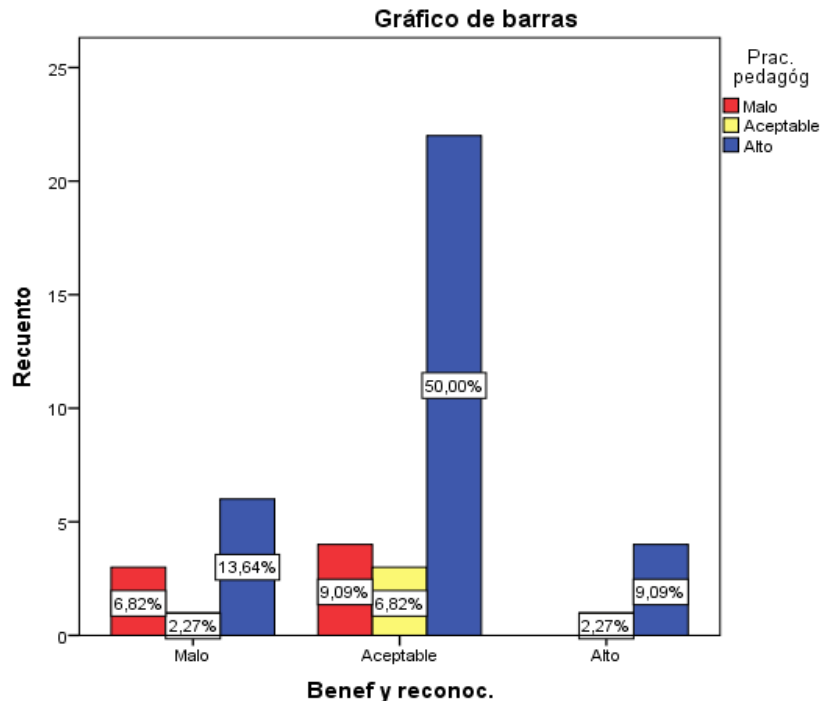
En tabla 9 y figura 5, se tiene resultado específico entre las variables de estudio de la satisfacción docente de la dimensión condiciones de trabajo en la institución y la práctica pedagógica, el 2.3% de los docentes presentan un nivel malo en la práctica

pedagógica al presentarse una insatisfacción laboral de la dimensión condiciones de trabajo, así mismo se tiene que el 0% de los docentes presentan aceptable nivel de la práctica pedagógica puesto que el nivel de satisfacción es moderado en la dimensión condiciones de trabajo y el 9.1% de los docentes presentan alto nivel en la práctica pedagógica al presentarse un nivel satisfecho de la dimensión condiciones de trabajo en la institución Educativa de los docentes del nivel primaria de la red N° 12- UGEL 03.

Tabla 10

*Descripción de la relación entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica*

		Practica pedagógica			Total	
		Malo	Aceptable	Alto		
Beneficios y reconocimiento	Insatisfecho	fi	3	1	6	10
		%	6,8%	2,3%	13,6%	22,7%
	Moderadamente satisfecho	fi	4	3	22	29
		%	9,1%	6,8%	50,0%	65,9%
	Satisfecho	fi	0	1	4	5
		%	0,0%	2,3%	9,1%	11,4%
Total	fi	7	5	32	44	
	%	15,9%	11,4%	72,7%	100,0%	



*Figura 6.* Niveles porcentuales entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica

En tabla 10 y figura 6, se tiene el resultado específico entre las variables de estudio de la satisfacción docente de la dimensión beneficio y reconocimiento al trabajo en la institución y el ejercicio de la práctica docente, el 6,8% de los docentes presentan un nivel malo en la práctica pedagógica al presentarse una insatisfacción laboral de la dimensión beneficio y reconocimiento al trabajo, así mismo se tiene que el 6.8% de los docentes presentan aceptable nivel de la práctica pedagógica puesto que el nivel de la satisfacción es moderado en la dimensión beneficio y reconocimiento al trabajo y el 9.1% de los docentes presentan alto nivel en la práctica pedagógica al presentarse un nivel satisfecho de la dimensión beneficio y reconocimiento al trabajo en la institución educativa de los docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

### 3.1. Comprobación de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

H<sub>G</sub>: Existe relación significativa entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

Tabla 11

*Correlación de Spearman entre satisfacción y práctica pedagógica*

			Satisfacción	Practica pedagógica
Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	,720
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Practica pedagógica	Coefficiente de correlación	,720	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

En la tabla 11, se observa que se halló una correlación moderada a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables satisfacción y práctica pedagógica ( $r = 0.720$ ). En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

Tabla 12

*Correlación de Spearman entre organización de la institución y práctica pedagógica*

			Organización de la institución	Practica pedagógica
Rho de Spearman	Organización de la institución	Coefficiente de correlación	1,000	,496
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Practica pedagógica	Coefficiente de correlación	,496	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

En la tabla 12, se observa que se halló una correlación regular a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables organización de la institución y práctica pedagógica ( $r = 0.496$ ). En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

Tabla 13

*Correlación de Spearman entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica*

		Condiciones de trabajo	Practica pedagógica	
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,581	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	44	
	Practica pedagógica	Coeficiente de correlación	,581	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

En la tabla 13, se observa que se halló una correlación moderada a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables condiciones de trabajo y práctica pedagógica ( $r = 0.581$ ). En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.

Tabla 14

*Correlación de Spearman entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica*

			Beneficios y reconocimiento	Practica pedagógica
Rho de Spearman	Beneficios y reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,471
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Practica pedagógica	Coefficiente de correlación	,471	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

En la tabla 14, se observa que se halló una correlación moderada a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica ( $r = 0.471$ ). En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03.



## V. DISCUSIÓN

Se ha hallado que existe una correlación significativa considerable ( $r = 0.720$ ;  $p < 0,05$ ) entre la satisfacción y la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03. Resultados similares halló Ccapa (2019) pues en su investigación demostró que existe correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente ( $\rho = 0,848$ ;  $p < 0,05$ ); del mismo modo Huaita y Luza (2018), hallaron que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen en un 86,6% en el desempeño de los docentes, Igualmente, Seje (2021) determinó que las TIC y satisfacción docente incide en un 56,3% en la práctica docente. Esto quiere decir que la vivencia de bienestar por parte del maestro al realizar su trabajo en el aula de clases (Salluca, 2010) se relaciona con el desarrollo de actividades en el aula u otro espacio pedagógico en base a un currículo con el fin de formar a los estudiantes (Díaz, 2004). Es decir, en medida que los docentes se hallen satisfechos mejorará la forma como conduce los procesos de aprendizaje en el aula.

Asimismo, se observa que se halló una correlación regular a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables organización de la institución y práctica pedagógica ( $r = 0.496$ ). En concordancia con ello, Echeverría (2021) determinó en su investigación que aspectos organizacionales como el nivel de participación en las decisiones, la apertura a la iniciativa y el fortalecimiento de un clima de apoyo entre colegas favorece la autoeficacia. A ello, se suman otros factores como la motivación laboral (Quispe y Paucar, 2020) y el compromiso organizacional (Estrada y Gallegos, 2020). Es decir, la experiencia de satisfacción debido a la forma de coordinar educativas (Salluca, 2010), está relacionada a un mejor despliegue de la práctica pedagógica por parte del docente.

También se halló una correlación moderada a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables condiciones de trabajo y práctica pedagógica ( $r = 0.581$ ). Como indica, Muñoz et al. (2018) las condiciones de trabajo que favorecen el bienestar psicológico y la satisfacción vital influyen en la práctica docente sobre todo si se toma en cuenta aspectos como género, edad, titularidad de la plaza, nivel

educativo y años de experiencia. Bajo la misma línea Krapp, et al. (2019), hallaron que las mujeres mostraron mayor satisfacción que los varones y los más jóvenes menores de 30 años se hallan más insatisfechos que los mayores de dicha edad. Esto evidencia que los estados de satisfacción a causa de las condiciones de trabajo en las cuales el docente labora (Salluca, 2010), se relaciona con una mejor practica pedagógica del docente

En la tabla 18, se observa que se halló una correlación moderada a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica ( $r = 0.471$ ). Los mismos resultados evidencia Franco et al., (2020) ya que en su investigación evidenció que variables como el sueldo y los reconocimientos sociales correlacionan positivamente con el desempeño de la práctica pedagógica. Igualmente, Alarcón, et al. (2018), demostraron que los docentes se hallan más satisfechos en sus lugares de trabajo, cuando hay estabilidad laboral y oportunidades de formación. Es decir, los estados de satisfacción debido a las percepciones de los beneficios de la estabilidad laboral y el reconocimiento que recibe por el trabajo realizado (Salluca, 2010), hace que los docentes muestren mejor practica pedagógica en el aula.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa ( $r=0.720$ ;  $p<.05$ ) entre satisfacción y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12-UGEL 03. Estos resultados indican que a mayor satisfacción docente mejor práctica pedagógica.

Segunda: Existe relación significativa ( $r=0.517$ ;  $p<.05$ ) entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03. Estos resultados indican que a mayor satisfacción con la organización de la institución educativa mejor práctica pedagógica.

Tercera: Existe relación significativa ( $r=0.514$ ;  $p<.05$ ) entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03. Estos resultados indican que a mayor satisfacción con las condiciones de trabajo mejor práctica pedagógica.

Cuarta: Existe relación significativa ( $r=0.571$ ;  $p<.05$ ) entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N°12- UGEL 03. Estos resultados indican que a mayor satisfacción con beneficios y reconocimiento que se recibe, mejor práctica pedagógica.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera: A los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local sensibilizar a todos los directivos de las instituciones educativas a fin de inserten en su planificación anual acciones de mejora de los niveles de satisfacción laboral, en tanto que se ha evidenciado que ello redundará en mejora de la práctica pedagógica de los docentes.
- Segunda: A los directivos de las instituciones educativas, hacer partícipes a los docentes en los procesos de planificación anual e involucrarlos en la organización de las diferentes actividades que se programen. No obstante, para ello se debe considerar que dicha planificación debiera ser flexible, de tal modo que los docentes responsables de implementarla puedan tener suficiente autonomía para ajustarla para obtener mayor eficiencia y eficacia. Todo considerando que la para participación en la organización de las actividades educativas generan satisfacción y ello se relaciona con una mejor practica pedagógica.
- Tercera: A los directivos de las instituciones educativas, inducir al uso de herramientas como: el coaching, el dialogo motivador, atención de casos a docentes por orientación. El control sobre las condiciones de trabajo asegura idóneo desempeño del docente.
- Tercera: A los directivos de las instituciones educativas, diseñar y proponer una política, que funcione como un sistema que implemente concursos, competencias, evaluaciones objetivas y justas que implemente la entrega sistemática y permanente de reconocimientos al logro, reivindicaciones y premiaciones dirigidas a valorar, reconocer y motivar la labor y el esfuerzo del docente de aula. Asimismo, reconocer los logros del personal docente, premiar el esfuerzo del docente, promover un alto performance docente,

realizando talleres y otras actividades motivacionales para el fomento del desarrollo profesional en los docentes de aula

## REFERENCIAS

- Adiguzel, Z., Faruk, M. & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103-110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Alarcón, D., Gaytán, C. y Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513. <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350/404>
- Al-Haroon, H.I. & Al-Qahtani, M.F. (2019). The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), 32-38. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.11.003>
- Allison, V. A., Haniford, L. C., & Ramirez, L. A. (2021). Implications for selves and students through introducing new pedagogical strategies into our teacher education practice. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 21(8), 31-43. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/implications-selves-students-through-introducing/docview/2572619184/se-2?accountid=14747>
- Almeida, E. & Prado, M. (2018). Pedagogical practices in professional education. *Revista Ibero-Americana De Estudos Em Educação*, 13, 546-552. <http://dx.doi.org/10.21723/riaee.nesp1.v13.2018.11453>
- Anaya, D. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Revista de Educación*, 344(1), 217-243.
- Anaya, D. y Suárez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (5ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Arnesson, K., & Albinsson, G. (2017). Mentorship – a pedagogical method for integration of theory and practice in higher education. *Nordic Journal of*

- Benito, B. (2006). Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. *Convergencia con Europa y cambio en la universidad: XI Conferencia de Sociología de la Educación: Santander*, 22, 23, y 24 de septiembre de 2006, ISBN 84-96147-77-0, 218-219.
- Bernal, A. (2002). El concepto de autorrealización como identidad personal: una revisión crítica. *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*, 16, 11-24.
- Bisquerra, R. (2020). Educación socioemocional y bienestar. En L. G. Juárez (Coord.), *Memorias del Quinto Congreso de Investigación en Habilidades Socioemocionales, Coaching y Talento*. Centro Universitario CIFE. <https://cife.edu.mx/recursos>
- Caballero, L. (2015). *Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035. San Juan de Miraflores* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Castagnola, G., Castagnola, V., Castagnola, A. y Castagnola C. (2020). *Los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca*. Editorial Grupo Compás
- Ccapa, L. (2018). *Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa San Martín de Socabaya Arequipa 2018* [Tesis de Maestría]. Universidad San Pedro. Perú.

- Christian, M.S., Garza, A.S. & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Colquitt, J., LePine, J. y Wesson, M (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Consejo Nacional de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional. Lima: CNE.
- Consejo Nacional de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. CEN.
- Contreras, F. (2020). Habilidades socioemocionales en los docentes durante el confinamiento social. En L. G. Juárez (Coord.), *Memorias del Quinto Congreso de Investigación en Habilidades Socioemocionales, Coaching y Talento*. Centro Universitario CIFE. <https://cife.edu.mx/recursos>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª. Edición). México: McGraw-Hill.
- Daza, J. (2010). Renovación curricular en programas de ciencias de la salud y su impacto en las prácticas pedagógicas de los profesores. *Rev. Cienc. Salud*, 8 (1), 71-85.
- Díaz, V. (2004). *Currículum, investigación y enseñanza*. San Cristóbal: Litoformas.
- Díaz, V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. *Laurus*, 12, 88-103.
- Echeverría, I. (2021). La satisfacción del docente de educación secundaria en España a través de TALIS. *Revista Fuentes*, 23(3), 341-352. <http://dx.doi.org/10.12795/revistafuentes.2021.15176>
- Ergado, A. A. (2019). Exploring the role of information and communication technology for pedagogical practices in higher education: Case of ethiopia. *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology*, 15(2), 171-180. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/exploring-role-information-communication/docview/2255701527/se-2>
- Esteves, G., Baptista, R., Silva, M., Pinho. M. & Ferreira. B. (2019). 1ISG-028 An assessment of hospital pharmacists' job satisfaction: Application of the job satisfaction survey. *European Journal of Hospital Pharmacy. Science and Practice*, 26, A13. <http://dx.doi.org/10.1136/ejhpharm-2019-eahpconf.28>



- Estrada, E. y Gallegos, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fierro, C., Fortour, B. y Rosas, L. (1993). *Trasformando la práctica docente*. Madrid: Paidós.
- Franco, J. López, H. & Arango, D. (2020). La satisfacción de ser docente: Un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense De Educación*, 31(1), 55-67. <http://dx.doi.org/10.5209/rced.61775>
- Franco, J., López, H., & Arango, D. (2020). La satisfacción de ser docente: Un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense De Educación*, 31(1), 55-67. <http://dx.doi.org/10.5209/rced.61775>
- Gallardo, H., Vergel, M. & Villamizar, J. (2020). Pedagogical practices of physics teachers from the catatumbo region, colombia. *Journal of Physics: Conference Series*, 1587(1) <http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1587/1/012037>
- García, J., Gabari, M., & Idoate, V.r (2014). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de FP-FOL de Navarra. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1),451-462. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851785045>
- Gómez, R. (2012). La satisfacción en el desarrollo del ejercicio docente. *Ponencia 3er Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática Administrativa realiza el 29 y 30 de noviembre*. Michoacan, México.
- Hajdukova, A., Klementova, J. & Klementova, J. ml. (2015). The job satisfaction as a regulator of the working behaviour. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 471 – 476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.05.028>
- Henderson, M. (2012): Job Stability v/s Job Satisfaction? Millenials may have to Seattle for neither. *Revista Forbes*. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/jmaureenhenderson/2012/12/22/job-stability-vs-jobsatisfaction-millennials-may-have-to-settle-for-neither/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York. The World Publishing Company.
- Hom, P.W., Mitchell, T.R., Lee, T.W. & Griffeth, R.W. (2012). Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 831-858.
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Hulin, C.L. & Judge, T.A. (2003). Job attitudes, in Borman, W.C., Ilgen, D.R. and Klimoski, R.J. (Eds), *Handbook of Psychology* (255-276). Wiley.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A. & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1) e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jiménez, A. & Sánchez, D. (2019). La práctica pedagógica desde las situaciones a-didácticas en matemáticas. *Revista De Investigación, Desarrollo E Innovación*, 9(2), 333–346. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n2.2019.9179>
- Jumani, N. B. (2013). Connections between theory and practice in teacher education. *The European Journal of Social & Behavioural Sciences*, 4(1), 788-800. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/connections-between-theory-practice-teacher/docview/1518522254/se-2>
- Krapp, R., Oliveira, G. Vaz de Campos, M. Both, J. y Folle, A(2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de educación física pensar en movimiento. *Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 17(2), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/4420/442059977007/>
- Lorenzano C. (1994). Estructura del conocimiento científico, estructura de los programas investigativos y criterios para formular políticas de investigación. *Electroneurobiología*, 18 (1), 3-254.
- Lowrie, T. & Jorgensen, R. (2012). The tyranny of remoteness: Changing and adapting pedagogical practices in distance education. *International Journal*

of *Pedagogies & Learning*, 7(1), 1-8. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/tyranny-remoteness-changing-adapting-pedagogical/docview/1314746351/se-2?accountid=14747>

Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R. & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review* 15(1), 100-118. <https://www.semanticscholar.org/paper/Exploring-the-job-satisfaction-and-organisational-Lumley-Coetzee/c0409dee3520146997ed0b2c0ae773c203ef7614>

Martin, A. J., Rees, M., Edwards, M., & Paku, L. (2012). An organization overview of pedagogical practice in work-integrated education. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 13(1), 23-37. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/organization-overview-pedagogical-practice-work/docview/2231265251/se-2>

Martínez, P., & Armengol, C. & Muñoz, J. (2019). Interacciones en el aula desde prácticas pedagógicas efectivas. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(36),55-74. en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243158860003>

Maslow A. (1994). *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. México: Editorial Trillas.

Mayorga, J. y Madrid, D. (2010). Modelos didácticos y estrategias de enseñanza en el espacio europeo de educación superior. *Tendencias pedagógicas*, 1(15), 91-111.

Minedu (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Minedu.

Minedu (2016). Políticas priorizadas por el Ministerio de Educación. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/>

Minedu (2016). *Resultados ECE 2015*. Lima: Minedu.

Moreno, Y. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una Mirada Analítica. *Revista Científica*, 4(12),369-380. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563659433022>

- Muñoz, E., Fernández, A. y Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 16(2), 105-117. <http://hdl.handle.net/10486/681021>
- Núñez, D. y Cáceres, T. (2014). *Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la misericordia* (Tesis de maestría). Universidad de la Costa CUC. Barranquilla, Colombia.
- Obradović, B. (2013). Pedagogical practice way of connecting pedagogical theory and practice. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 1(2), 152-163. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/pedagogical-practice-way-connecting-theory/docview/2258269289/se-2>
- OCDE (2016). *Pisa 2015. Resultados clave*. Recuperado de <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres* (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura. Extremadura, España.
- Palacios, Y. (2015). *La percepción y satisfacción del docente respecto a la labor tutorial* (Tesis de maestría). Universidad de Piura. Piura, Perú.
- Palma, S. (2005). *Manual. Escala de satisfacción laboral SL - SPC*. Lima: Editorial Cartolan.
- Palma, S. (2010). *Manual. Escala Clima Laboral CL - SPC*. Lima: Editorial Cartolan.
- Pardinas, F. (1986), *Metodología y técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Mexico: Siglo XXI,
- Pérez, A. (2015). El sentido de la participación docente en escuelas de tiempo completo. Un estudio de caso. Profesorado. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. Número extraordinario, 49-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/567/56752038004/>
- Pérez, J. (2010). *La satisfacción laboral en la práctica docente* (Tesis de maestría). Universidad del Zulia. Zulia, Venezuela.
- Quintero, J. (2010). *Psicopedagogía del aprendizaje*. Madrid: Imágenes

- Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <http://dx.doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Requena, F. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Revista española de investigaciones sociológicas*, 92, 11-44.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª. Edición). México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Décimo tercera edición). México: Editorial Pearson educación.
- Rojas, M., Zapata, J. y Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Rev Fac Nac Salud Pública* 2009;27(2): 198-210.
- Rožman, M., Grinkevich, A. & Tominc, P. (2019). Occupational Stress, Symptoms of Burnout in the Workplace and Work Satisfaction of the Age-diverse Employees. *Organizacija* 52(1), 46-60. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0005>
- Salluca, L. (2010). *Relación Entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Seje, A. (2021). *La tecnología de información y comunicación y satisfacción docente en la práctica pedagógica. REI 12-San Martín de Porres 2020* [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo. Perú.
- Tang, S., Siu, O. & Cheung, F. (2014). A study of work– family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology - An International Review*, 63(1), 130–150. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00519.x>
- Taylor, P. G., Low, E. L., Lim, K. M., & Hui, C. (2013). Making learning visible in initial teacher education: A pedagogical characterisation

scheme. *Educational Research for Policy and Practice*, 12(3), 193-209.  
<http://dx.doi.org/10.1007/s10671-012-9140-2>

- Téllez, S. (2015). *La satisfacción de los profesores de los centros educativos de educación infantil y educación primaria en las comarcas del Bierzo y Valdeorras* (Tesis doctoral). Universidad de León. León, España.
- Tena, J. y Villanueva, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con la salud mental y las actitudes laborales de los docentes de posgrado*. México: Academia de Investigación Educativa del CIIDIRIPN.
- Valdez, D. (2000). *Relaciones interpersonales y práctica comunicativa en el aula*. En C. Chardón (comp.), *Psicología educacional. Perspectiva e interrogantes*. Buenos Aires: Eudeba.
- Vanegas, C. & Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58(1), 115-138. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Yabar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Nivel de satisfacción y práctica pedagógica de los docentes del nivel primaria, Red N° 12 – UGEL 03						
<b>AUTOR:</b> Gisela Giannina Campos Valencia						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03?</p> <p>¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar si existe relación entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03.</p> <p>Determinar si existe relación entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción y práctica pedagógica en los docentes del nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p>Existe relación significativa entre organización de la institución y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03.</p> <p>Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03.</p>	<b>Variable 1: Satisfacción</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Organización de la institución	- Planificación del trabajo - Capacitación docente - Monitoreo y acompañamiento	1 – 7	Insatisfecho: 20– 46 Moderadamente satisfecho: 47 – 73 Satisfecho: 74 – 100
			Condiciones de trabajo	- Incentivos salariales - Alcance la Ley de Reforma	8 – 14	
			Beneficios-reconocimiento	- Seguridad en el empleo - Estímulos y recompensas	15 – 20	
			<b>Variable 2: Práctica pedagógica</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Practica colegiada	- Dominio en los procesos pedagógicos y didácticos - Responsabilidad en la tarea. - Promover valores	1 – 10	Malo: 21 – 48 Aceptable: 49 – 77 Bueno: 78 – 105			

¿Qué relación existe entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12- UGEL 03?	Determinar si existe relación entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03.	Existe relación significativa entre beneficio-reconocimiento y práctica pedagógica en docentes del nivel primaria de la Red N° 12-UGEL 03.		- Alcances del marco del Buen desempeño Docente.		
			Realización personal	- Motivación - Desempeño - Sentimientos de éxito y fracaso	11 – 17	
			Relaciones interpersonales	- Relación con los maestros - Relación con los estudiantes - Relación con los padres de familia	18 – 21	



## Anexo 2. Matriz operacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
<b>Satisfacción</b>	Actitud que surge de la interacción entre la persona y su situación de trabajo; es el bienestar que siente el maestro al realizar su trabajo en el aula de clases y que tiene que ver con la organización de la Institución educativa, las condiciones de trabajo, los beneficios y reconocimientos (Salluca, 2010).	La variable satisfacción es medida a través de un cuestionario de 20 ítems distribuidos según las dimensiones organización de la institución, condiciones de trabajo y beneficios-reconocimiento, los cuales se responden a través de una escala Likert que van desde (1) nunca hasta (5) siempre.	Organización de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del trabajo</li> <li>- Capacitación docente</li> <li>- Monitoreo y acompañamiento</li> </ul>	1 – 7	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) De vez en cuando (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Insatisfecho: 20– 46 Moderadamente satisfecho: 47 – 73 Satisfecho: 74 – 100
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivos salariales</li> <li>- Alcance la Ley de Reforma</li> </ul>	8 – 14		
			Beneficios-reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad en el empleo</li> <li>- Estímulos y recompensas</li> </ul>	15 – 20		
<b>Práctica pedagógica</b>	Conjunto de actividades que se desarrolla en el aula u otro espacio pedagógico en base a un currículo con el fin de formar a los estudiantes. En ese sentido, es el conjunto de actividades que un profesor lleva a cabo en el marco de su trabajo como tal (Díaz, 2004).	La variable practica pedagógica es medida a través de un cuestionario de 21 ítems distribuidos según las dimensiones practica colegiada, realización personal, relaciones interpersonales, los cuales se responden a través de una escala Likert que van desde (1) nunca a (5) siempre.	Practica colegiada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio en los procesos pedagógicos y didácticos</li> <li>- Responsabilidad en la tarea.</li> <li>- Promover valores</li> <li>- Alcances del marco del Buen desempeño Docente.</li> </ul>	1 – 10	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) De vez en cuando (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo: 21 – 48 Aceptable: 49 – 77 Bueno: 78 – 105
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Desempeño</li> <li>- Sentimientos de éxito y fracaso</li> </ul>	11 – 17		
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación con los maestros</li> <li>- Relación con los estudiantes</li> <li>- Relación con los padres de familia</li> </ul>	18 – 21		

### Anexo 3. Instrumentos

#### Cuestionario de valoración del control interno

#### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DOCENTE

ESTIMADO(A) PROFESOR(A):

Este cuestionario es ANONIMO le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación, marca con una (X) en el recuadro de la columna correspondiente. Muchas gracias.

-----  
---

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = De vez en cuando	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	----------------------	------------------	-------------

<b>ORGANIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN</b>	1	2	3	4	5
1.-Participa en el diseño de los documentos de gestión de su Institución educativa					
2.-Cumple las actividades propuestas en el PAT de su Institución Educativa.					
3.-Elabora el Plan Anual de aula					
4.- Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
5.-Tiene posibilidad de actualización permanente.					
6.- Es monitoreado en su Institución Educativa.					
7.- Tiene el asesoramiento y apoyo en el monitoreo y acompañamiento.					

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	1	2	3	4	5
8.- Dispone de suficiente tiempo para la familia.					
9.- Reconocen económicamente su rendimiento laboral.					
10.- Está conforme con el salario que recibe.					
11.- Cuenta con adecuada seguridad y limpieza en su institución educativa.					
12.- Cuenta con materiales y recursos para realizar su trabajo en la escuela.					
13.- Ha sido evaluado por su desempeño docente.					
14.- Ha recibido alguna evaluación que haya puesto en riesgo su permanencia en el Magisterio.					

<b>BENEFICIOS Y RECONOCIMIENTOS</b>	1	2	3	4	5
15.- Actualmente cuenta con estabilidad laboral					
16.- Le parecen suficientes las gratificaciones y aguinaldos que recibe anualmente					
17.- Tiene Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades					
18.- Recibe un incentivo por estudios de postgrado					
19.- Dispone de una buena seguridad social (salud, trabajo, etc.)					
20.- Goza de sus 60 días de vacaciones					

## CUESTIONARIO DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA

ESTIMADO(A) PROFESOR(A):

Este cuestionario es ANÓNIMO le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación, marca con una (X) en el recuadro de la columna correspondiente. Muchas gracias.

-----

---

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = De vez en cuando	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	-------------------	-------------------------	---------------------	-------------

<b>PRÁCTICA PEDAGÓGICA COLEGIADA</b>	1	2	3	4	5
1.- Usted domina la temática en el área que desarrolla					
2.- Utiliza diferentes estrategias de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
3.- El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
4.- Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, etc.)					
5.- Elabora usted sus unidades de aprendizaje					
6.- Planifica sus sesiones de clase secuencialmente					
7.- Cumple a cabalidad con las horas efectivas de clase establecido en su nivel					
8.- Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
9.- Realiza proyectos de investigación educativa					
10.- Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina					

<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	1	2	3	4	5
11.- Se siente motivada al empezar su jornada laboral.					
12.- Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
13.- Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos					
14.- Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
15.- Se siente satisfecha al culminar su sesión de clases					
16.- Siente que el trabajo le ayuda a desarrollarse profesionalmente					
17.- Muestra poca tolerancia al fracaso					

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	1	2	3	4	5
18.- Trabaja en un ambiente de cordialidad en la escuela					
19.- Mantiene buenas relaciones con sus colegas de trabajo					
20.- Mantiene buenas relaciones con los estudiantes					
21.- Se lleva bien con los padres de sus estudiantes					

## Anexo 4. Autorización de aplicación

### *Escuela de Postgrado*

#### *"Unión de la Consolidación del Nivel de Grau"*

Lima, 28 de enero de 2016

Carta P. 046 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Flor de María Gonzáles Sevilla

Director de la I.E. N°0011 "Madre Loreto Gabarre"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GISELA GIANNINA CAMPOS VALENCIA** identificado(a) con DNI N.° 21527102 y código de matrícula N.° 2141043606; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Nivel de satisfacción y el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel de primaria en la RED N°12- UGEL 03 - 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
Miguel Vesturo Orbegoso, MBA  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO

FMV

*Recibido.*  
  
*Flor de María Gonzáles Sevilla*  
DIRECTORA

## Escuela de Postgrado

### "Unión de la Consolidación del Max de Grau"

Lima, 28 de enero de 2016

Carta P. 041 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Lino Arturo Mendoza Collantes

Director de la I.E. N°0014 "Andrés Bello"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GISELA GIANNINA CAMPOS VALENCIA** identificado(a) con DNI N.° 21527102 y código de matrícula N.° 2141043606; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Nivel de satisfacción y el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel de primaria en la RED N°12- UGEL 03 - 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
Ing. Carlos Ventura Orbegoso, MBA  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO

  
Lino Arturo Mendoza Collantes  
DIRECTOR

Pmr

## Escuela de Postgrado

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

Lima, 28 de enero de 2016

Carta P. 045 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)  
Patricia Sobrino Yauri

Director de la I.E. N°1073 "Hermann Buse de la Guerra"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GISELA GIANNINA CAMPOS VALENCIA** identificado(a) con DNI N.° 21527102 y código de matrícula N.° 2141043606; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Nivel de satisfacción y el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel de primaria en la RED N°12- UGEL 03 - 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Pmr



*Patricia Sobrino*  
Ing. Patricia María Sobrino Yauri  
Directora de la I.E. N° 1073

*Recibido*



## Escuela de Postgrado

### "Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 28 de enero de 2016

Carta P. 044 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)  
Isabel Mayela Palacios

Director de la I.E. N°0094 "Santa María de Maranga"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GISELA GIANNINA CAMPOS VALENCIA** identificado(a) con DNI N.° 21527102 y código de matrícula N.° 2141043606; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Nivel de satisfacción y el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel de primaria en la RED N°12- UGEL 03 - 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Prox



## Escuela de Postgrado

### *Uño de la Consolidación del Max de Grau"*

Lima, 28 de enero de 2016

Carta P. 042 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)  
Nélida Nilda Reбата Verano

Director de la I.E. N°0013 "Bernardo O'Higgins"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GISELA GIANNINA CAMPOS VALENCIA** identificado(a) con DNI N.º 21527102 y código de matrícula N.º 2141043606; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación [Tesis]:

**"Nivel de satisfacción y el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel de primaria en la RED N°12- UGEL 03 - 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
Mg. Carlos Ventura Orbegoso, MBA  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO

Pmr

  
REPÚBLICA DEL PERÚ  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
MAG. NELIDA REBATA VERANO  
DIRECTORA

## Escuela de Postgrado

### "Unidad de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 28 de enero de 2016

Carta P. 043 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Gisela Giannina Campos Valencia

Director de la I.E. N°1076 "Rabindranath Tagore"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GISELA GIANNINA CAMPOS VALENCIA** identificado(a) con DNI N.° 21527102 y código de matrícula N.° 2141043606; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Nivel de satisfacción y el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel de primaria en la RED N°12- UGEL 03 - 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
Ing. Carlos Venturo Orbegoso, MBA  
DIRECTOR  
DIRECTOR  
ESCUELA DE POSTGRADO

Pmr

*Recibido*  
  
*Gisela Giannina Campos Valencia*  
Gisela Giannina Campos Valencia  
ESTUDIANTE  
I.E. N° 1076 Rabindranath Tagore

## Escuela de Postgrado

### *"Unión de la Consolidación del Mar de Grau"*

Lima, 28 de enero de 2016

Carta P. 047 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)  
Ayda Aurora Quispe Oré

Director de la I.E. N°1074 "República de Irlanda"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GISELA GIANNINA CAMPOS VALENCIA** identificado(a) con DNI N.° 21527102 y código de matrícula N.° 2141043606; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Nivel de satisfacción y el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel de primaria en la RED N°12- UGEL 03 - 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
Ing. Carlos Venture Orbegoso, MBA  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO

Pmr

  
Ayda Aurora Quispe Oré  
DIRECTORA

## Escuela de Postgrado

### Unión de la Consolidación del Mar de Grau

Lima, 28 de enero de 2016

Carta P. 048 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)  
César Augusto Garay Farfán

Director de la I.E. N°172 "José Luis Bustamante y Rivero"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GISELA GIANNINA CAMPOS VALENCIA** identificado(a) con DNI N.º 21527102 y código de matrícula N.º 2141043606; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación [Tesis]:

**"Nivel de satisfacción y el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en el nivel de primaria en la RED N°12- UGEL 03 - 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
Ing. Carlos Ventura Orbegoso, MBA  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO

  
Mg. CESAR A. GARAY FANFÁN  
DIRECTOR  
I.E. N° 172 - JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO

Pmr

### Anexo 5. Base de datos

	SATISFACCIÓN DOCENTE																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	5	4	5	5	3	2	2	4	5	1	1	2	2	4	1	3	2
2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	2	3
3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	1	5	4	4	1	5	1	3	1	5	4
4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	1	5	2	4	1	3	5
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	1	5	2	5	2	4	3
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	3	3	2	4	4
7	5	5	5	5	5	4	5	4	3	1	3	4	5	4	1	5	1	4	1	3
8	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5
9	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	2	2	5	1	5	1	3	1	3	3
10	4	4	5	5	3	5	4	1	3	1	4	4	4	1	1	1	3	1	3	5
11	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	2	3	1	2	3
12	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	1	2	1	3	1	4	4
13	3	4	5	5	4	4	4	5	1	1	3	3	4	1	5	1	4	1	5	5
14	3	4	5	5	5	4	4	2	1	2	3	2	4	1	5	1	2	1	1	3
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	1	4	1	3	1	3	4
16	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	1	3	4
17	4	4	5	5	5	2	2	4	2	2	3	4	2	1	5	1	5	1	3	2
18	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	1	4	1	2	1	2	5
19	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	5	1	4	2	4	5
20	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	2	4	3
21	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	1	5	2	3	2	4
22	5	5	5	5	3	4	4	4	1	1	4	4	2	4	1	1	1	1	2	4

23	4	4	5	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	2	5	1	2	3	3	2
24	3	4	5	5	4	5	5	3	1	1	3	4	5	1	4	1	4	3	4	3
25	3	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	1	5	3	4	1	3	5
26	3	4	4	3	3	4	3	2	2	1	4	2	3	3	4	2	3	1	3	2
27	5	4	5	2	5	5	1	3	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5
28	5	5	4	5	4	5	3	3	1	1	3	3	5	2	5	1	1	1	2	2
29	5	5	1	2	5	5	3	3	3	1	1	4	5	1	5	1	1	1	5	4
30	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	1	5	2	4	2	5	4
31	4	5	4	3	3	5	2	4	3	3	4	2	3	2	5	3	3	1	4	5
32	5	5	5	4	3	5	4	2	2	1	5	5	5	1	1	1	5	2	4	1
33	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	1	5	1	3	1	3	4
34	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	1	5	1	2	1	3	4
35	5	5	5	4	3	5	4	2	1	1	4	4	5	1	1	1	5	2	5	1
36	3	4	5	4	5	5	4	3	2	1	5	3	5	1	4	1	2	1	3	4
37	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	1	5	2	3	1	3	3
38	3	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	1	5	3	4	1	3	5
39	5	5	4	5	3	4	4	2	2	2	3	4	3	1	5	1	3	2	3	4
40	4	4	5	5	3	5	4	1	3	1	4	4	4	1	1	1	3	1	3	5
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	1	4	1	3	1	3	4
42	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	2	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	1	4	1	3	1	3	4
44	5	5	4	5	3	4	4	2	2	2	3	4	3	1	5	1	3	2	3	4

	PRÁCTICA PEDAGÓGICA																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	4	4	3	3	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5
5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	1	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	1	3	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4
4	5	5	5	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5



5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	2	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	5	5
5	5	4	3	4	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	3	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	2	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	2	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	3	5	5	2	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4
5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	2	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4