



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres  
instituciones educativas del Distrito de Pachacamac,  
2015**

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

**AUTOR:**

Br. Giovanna Jeaneth Mayta Zea

**ASESOR:**

Mgr. Maritza Guzmán Meza

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión educativa

**PERÚ – 2017**

Página de Jurado

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata

Secretario

Dra. Isabel Menacho Vargas

Vocal

### **Dedicatoria**

Dedico esta investigación con mucho cariño a mi esposo Julián y mis hijos Frank, Adrián y Berenice, quienes me dan fuerzas para seguir adelante en este proceso y terminar con éxito este proyecto.

**Agradecimiento**

A todas las personas que me ayudaron de forma incondicional, a los directores de las Instituciones Educativas de la Red de 15 de Pachacamac por haberme facilitado su Institución para realizar esta investigación y a la profesora Asesora Mgtr. Maritza Guzmán Meza por apoyarme para finalizar esta investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Giovanna Jeaneth Mayta Zea, maestriza del Programa de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 29645248, con la tesis que lleva su nombre “Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi propiedad.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes examinadas. Por tanto, la tesis no ha sido copiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto copiada; es decir, no ha sido informada ni presentada anteriormente para conseguir algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos mostrados en los resultados son reales, no han sido cambiados son verdaderos, tampoco fueron duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se muestren en la tesis formarán aportes al contexto investigado.

De comprobarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), acepto las consecuencias y sanciones que de mi acción procedan, me someto a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Los Olivos 3 de febrero del 2017

Firma:.....

Nombres y Apellidos: Giovanna Jeaneth Mayta Zea

DNI: 29645248

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada: Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac UGEL 01 2015.

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el título de Maestro en Educación de la Universidad “César Vallejo”. Esta tesis tiene como fin establecer la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac 2015,

Para encontrar una gestión adecuada, es imprescindible que los docentes estén motivados para desarrollar sus clases y de la misma manera hacer que los estudiantes logren un proceso de enseñanza aprendizaje adecuado y los profesores estén capacitados para tal situación.

La información se ha constituido en seis capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación propuesto por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado planteamiento del problema. En el capítulo II, se registra el marco referencial. En el capítulo III, se considera las hipótesis o variables. En el capítulo IV se considera el marco metodológico. En el capítulo V se considera los resultados, la discusión, las conclusiones, las recomendaciones y En el capítulo VI se considera los anexos de la investigación.

La autora

## Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice e tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	19
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.2.1 Gestión pedagógica	24
1.2.2 Satisfacción laboral	32
1.3 Justificación	43
1.4 Problema	44
1.5 Hipótesis	44
1.6 Objetivos	45
II. Marco metodológico	
2.1 Variable	48
2.2 Operacionalización de variables	48
2.3 Metodología	49
2.4 Tipo de estudio	49
2.5 Diseño de investigación	49
2.6 Población, muestra y muestreo	50
2.6.1 Población de estudio	50
2.6.2 Muestra de estudio	51
2.6.3 Muestreo	51

2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.7.1	Técnica de recolección de datos	51
2.7.2	Instrumentos de recolección de datos	51
2.8	Validación y confiabilidad	52
2.9	Método de análisis de datos	53
2.9	Aspectos éticos	54
III.	Resultados	
3.1	Descripción de los resultados	56
3.2	Prueba de hipótesis	61
IV.	Discusión	67
V.	Conclusiones	71
VI.	Recomendaciones	73
VII.	Referencias bibliográficas	75
ANEXOS		
Anexo 1	Matriz de consistencia	83
Anexo 2	Matriz de operacionalización	84
Anexo 3	Instrumentos	87
Anexo 4	Confiabilidad	91
Anexo 5	Juicio de expertos	93
Anexo 6	Base de datos	97
Anexo 7	Artículo científico	105



**Lista de tablas**

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión pedagógica	48
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	49
Tabla 3	Población de estudio – Docentes	50
Tabla 4	Cálculo estadístico del tamaño de la muestra	51
Tabla 5	Expertos validadores de los instrumentos	53
Tabla 6	Confiabilidad	53
Tabla 7	Tabla de contingencia-Gestión pedagógica y satisfacción laboral	56
Tabla 8	Tabla de contingencia-Planificación curricular y satisfacción Laboral	57
Tabla 9	Tabla de contingencia-Estrategias metodológicas y satisfacción laboral	58
Tabla 10	Tabla de contingencia-Materiales y recursos didácticos y Satisfacción laboral	59
Tabla 11	Tabla de contingencia-Evaluación y satisfacción laboral	60
Tabla 12	Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral	61
Tabla 13	Relación entre planificación curricular y la satisfacción laboral	62
Tabla 14	Relación entre materiales y estrategias metodológicas y la satisfacción laboral	63
Tabla 15	Relación entre materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral	64
Tabla 16	Relación entre evaluación y la satisfacción laboral	65

## Lista de figuras

		Página
Figura 1	Enfoque tradicional y enfoque actual	31
Figura 2	Factores de Herzberg	41
Figura 3	Teoría de la satisfacción de facetas	42
Figura 4	Diseño correlacional	50
Figura 5	Fórmula de la muestra	51
Figura 6	Correlación de Spearman	54
Figura 7	Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral	56
Figura 2	Relación entre planificación curricular y la satisfacción laboral	57
Figura 3	Relación entre materiales y estrategias metodológicas y la satisfacción laboral	58
Figura 4	Relación entre materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral	59
Figura 5	Relación entre evaluación y la satisfacción laboral	60

## Resumen

La presente investigación titulada, “Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac UGEL 01 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral, como respuesta a la problemática de la Entidad Educativa referida.

La investigación responde a un tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiéndose usado cuestionarios con una escala de Likert como herramientas de recolección de datos con una muestra de 113 profesores de tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac UGEL 01 2015.

Seguidamente de haber ejecutado la descripción y discusión de resultados, con la correlación de Spearman, se llegó a la conclusión: La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiéndose conseguido un factor de correlación de Spearman igual a 0,894\*\* y un p-valor igual 0,000.

Palabras clave: Gestión pedagógica y satisfacción laboral.

## **Abstract**

The present qualified investigation, "Pedagogic management and labor satisfaction in three educational institutions of Pachacamac's District UGEL 01 2015", had as aim determine the relation of the pedagogic management and the labor satisfaction, as response to the problematics of the Educational above-mentioned Entity. The investigation answers to a basic type and not experimental design, correlacional of transverse court, questionnaires having been used by Likert's scale as tools of compilation of information by a sample of 113 teachers of three educational institutions of Pachacamac's district UGEL 01 2015.

After having realized the description and discussion of results, by means of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: The pedagogic management relates positively to the labor satisfaction in the teachers in three educational institutions of Pachacamac's District, 2015; having obtained a coefficient of correlation of equal Spearman to 0,894 and one equal p-value 0,000.

Key words: Pedagogic Management and labor satisfaction.

## **I. Introducción**

En todo el mundo, y sobre todo en América Latina, se ha vuelto cada vez más relevante analizar si las diferencias en el rendimiento académico obedecen a los distintos mecanismos institucionales que rigen a las escuelas y si se explican por la descentralización y ciertas formas de privatización. En Chile, el primer país en implementar grandes reformas, las escuelas municipales concentran más del 50% de los estudiantes de enseñanza primaria, pero obtienen puntajes notoriamente más bajos que otras instituciones. Una explicación recurrente al bajo desempeño de estas escuelas es que, además de recibir estudiantes más vulnerables, están sujetas a un marco normativo sumamente rígido en materia de despido y salario de los docentes. (Paredes Ricardo y Paredes Valentina, 2009)

ONU para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) en el Perú, (2011) nos manifiesta que:

El director de una institución formativa es la autoridad máxima, el actor legal, según la Ley General de Educación y la Ley de la CPM. Este es el garante de los procesos de gestión formativa y administrativa, teniendo que obtener óptimas situaciones laborales para lograr las competencias necesarias en la instrucción de los escolares según su nivel y edad. Un buen mandato incluye una cadena de perspectivas como la proyección, la formación, la orientación, la coordinación y la inspección. Es por eso que la máxima autoridad debe ser una persona competente para la ejecución de una buena administración del colegio. Son los directores los que tienen que liderar los procesos educativos. La Unesco considera primordial la preparación de los directores en temas de gestión (p.9).

Si observamos el contexto integral hallamos que la colectividad mundial, a través de sus procesos, examina la carencia de certificar a todos a tener equivalente camino a la enseñanza. Este propósito se ha modificado en un atrevimiento constante por realizar esta aspiración de manera real. Con la ayuda de la Unesco, Pnud: Unfpa, Unicef y Birf, se ha conformado el Foro Nacional de Enseñanza para todos en general, con una Tarea de varios sectores del ámbito educativo y tiene por propósito formar los esfuerzos de todos para el provecho de

los juramentos inscritos en el Perú, en el Foro Universal sobre la Enseñanza realizada en Dakar-Senegal y determinado por la Unesco. Septiembre de 2005 mostró la Planificación Nacional de Enseñanza en forma total en el año 2005-2015 (PNEPT), con el propósito de cambiar los términos de Jomtien y Dakar en convicción y viabilidad específica hacia nuestro País.

Para mejorar nuestro sistema educativo hay que tener en cuenta que en las instituciones educativas se debe tener una buena gestión educativa, ya que hay diferentes formas de imaginar la gestión y que el tratar de dar una definición data de hace muchos años atrás. Igualmente hallamos en La República de Platón que la administración es vista como una acción totalitaria, asimismo en La Política de Aristóteles, la administración es vista como una acción republicana. A comienzos la mitad del siglo XX aparecen sus predecesores nuevos. Para unos la gestión tiene que ver con dispositivos de organización, otros consideran que es la interacción entre hombres y otros lo examinan gestión con administración. A mediados del siglo XX se logra decir de la administración que es como un campo disciplinario ordenado donde se distinguen algunas corrientes unas que son producto de las experiencias y otras del pensamiento teórico más ligados a gestión.

La descentralización busca una profunda transformación en la distribución territorial del poder político, económico y administrativo de nuestro país. La primera etapa de descentralización se ha enfocado en la transferencia de competencias y funciones del gobierno nacional hacia los gobiernos regionales. Es un proceso de largo plazo que permite caminar hacia una forma de organización más democrática del Estado. El Ministerio d Educación (Minedu) culminó en el 2008 la transferencia de las 21 funciones en educación, cultura ciencia y tecnología deporte y recreación establecidas en la Ley Orgánica de Gobiernos regionales (LOGR). Solo queda pendiente la transferencia a la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML), proceso que se ha iniciado en enero de 2012 con la suscripción del Pacto de Compromisos entre la MML y el Minedu.

La educación en el Perú está bajo la jurisdicción del Ministerio de Educación, el cual está a cargo de formular, implementar y supervisar la política nacional de educación. De acuerdo a la Constitución, la educación, inicial, primaria y secundaria es obligatoria. En las instituciones del Estado Peruano es gratuita. Las universidades públicas garantizan el derecho a educación gratuita a los estudiantes que tengan un satisfactorio rendimiento académico, sin estar condicionada al nivel socio-económico del estudiante. El sistema educativo se caracteriza por un bajo desempeño en rendimiento escolar. La falta de políticas educativas estables y la presencia de escuelas privadas de baja calidad impiden un eficiente sistema. (Ministerio de Educación, 2007).

En los últimos años el Perú se encuentra último en el ranking del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) basado en los conocimientos de escolares de 15 años en 65 países. En la lista, elaborada a partir de unas pruebas de matemáticas, lengua y ciencias hechas a más de 510 millones de escolares, revela que el país se encuentra en el puesto 65, habiendo obtenido 368, 384 y 373 puntos en cada materia respectivamente.

La excelencia formativa es siempre una exigencia, una prioridad. Ante esto, se funda el Sineace, que viene hacer el conjunto de reglas e instrucciones ordenados y unidos funcionalmente, propuestos a concretar e instituir los conocimientos, estándares y métodos de supervisión, acreditación y certificación en el País Peruano. Sineace tiene por finalidad legalizar los niveles básicos de excelencia que deben ofrecer las instituciones a las que se refiere la Ley General de Educación N° 28044. Juntamente, el País peruano comienza la utilización de la norma piloto de calidad ISO 9001 en 1999. Actualmente esta norma es una obligación hacia todos los Colegios educativas que suministran instrucción en el programa BECA 18, dirigido por Pronabec.

En la lista Progreso Humanitario de la ONU Perú (0.891) está en lugar N° sesenta y uno de la excelencia de la enseñanza a nivel internacional, asimismo en el lugar N° siete de Sudamérica juntamente con Brasil, los países con



excelencia enseñanza de América Latina son Cuba (0.993), Uruguay (0.995), Argentina (0.946) y Chile (0.919) (Ministerio de Educación Información General 2007)

Además, el problema no se presenta solo en las instituciones educativas de la UGEL 01, sino también a nivel Lima Metropolitana, donde debido a las carencias percibidas en la satisfacción laboral del docente, e intenta la transferencia de la gestión a las municipalidades, como ya lo ha hecho a Región Callao, y se está realizando en algunos distritos como Los Olivos; estas entregas son entendidas como el acción de la dirección y manejo de los servicios educacionales que se brinda en el ámbito de la Municipalidad distrital, y acomoda una experiencia nueva en las actuales escenarios de nuestra vida educativa y política.

En las instituciones Educativas de Pachacamac, se observa que en los últimos años, las autoridades educativas no le brindan la importancia a la gestión pedagógica, ya que las autoridades (directores) encargados son cambiados de manera periódica, y no tienen interés en la aplicación del Diseño Curricular Nacional, acorde con las necesidades de las instituciones educativas; es decir, promover y fomentar una adecuada diversificación curricular, donde participen los docentes de manera activa, y se inserte en el PEI y PCIE; así como tenga una relación directa con los documentos normativos; asimismo, motive a los docentes a la utilización de estrategias innovadoras y motivadoras del aprendizaje; de la misma manera se percibe que los docentes no sienten disposición en el cumplimiento de sus funciones, consideran que las condiciones laborales son insuficientes, reclaman el reconocimiento de su trabajo docente de parte de las autoridades; así como la insatisfacción por la compensación económica que reciben del parte del Estado por la labor realizada.

Asimismo, se evidencia que los docentes no han desarrollado capacidades para dirigir un proceso de formación pedagógica adecuada, mediante una capacitación que permita la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos, prácticos; así como la toma de decisiones a través de una adecuada comunicación interna y optimizar su trabajo en las instituciones educativas.

La influencia de la gestión pedagógica, tiene que ver con la capacidad de los directores y subdirectores, entendida como la práctica para la interacción personal y su episodio en los procesos de creación en las instituciones educativas. El directivo es substancialmente un profesor que conoce las funciones y tareas de cada sitio de trabajo. Demostrar la competencia profesional radica en mejorar la educación, el cambio permanente de la institución educativa de acuerdo a las dimensiones del trabajo directivo educacional.

Los cambios que afligen a las organizaciones se están desarrollando de manera formidable. Hacia el cambio de las organizaciones es preciso dar a los individuos, la circunstancia de cambiar, es decir el cambio debe de ser en su forma de pensar y de actuar con los demás. Las organizaciones son el fruto de la forma como las personas recapacitan e interactúan. Cuando se le da la oportunidad, las personas se desenvuelven desarrollando una capacidad para el cambio, para bienestar de la organización. Las instituciones educativas no pueden estar aisladas tienen que estar a la par con los grandes cambios.

Hargreaves (1994), indicó con claridad al término de su publicación:

Los profesores saben que su trabajo está cambiando, al mismo tiempo que el mundo en el que se desenvuelven. En la medida en que las actuales estructuras y culturas de la enseñanza se dejan tal cual están, la tarea de responder a estos cambios complejos y acelerados desde el aislamiento sólo creará mayores sobrecargas, intensificación, culpabilidad, incertidumbre, cinismo y abandono pasivo. Las instituciones educativas son fruto de la interrelación de variables tanto internas como externas, es decir, que las demandas que tiene la escuela provienen no sólo de la sociedad sino también de sus miembros en particular (p. 287).

Al gestionarse la innovación en las instituciones educativas debemos mencionar que debe de haber una buena organización y funcionamiento, y al no existir una única forma de forjar escuela, se dice que no se encuentra la forma que se transforme. Pero las instituciones educativas deben de buscar la forma de

innovarse siempre, hoy en día se necesita que la comunidad educativa no siga con la forma tradicional.

## **1.1 Antecedentes**

### **Antecedentes nacionales**

Salluca (2010), efectuó la investigación en la Universidad Privada San Ignacio de Loyola, Perú, para adquirir el grado de Maestría con referencia en Valoración y refrendación de la excelencia de la enseñanza con la tesis titulada: *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*; el objetivo general de la investigación es determinar la correlación positiva entre escalas de satisfacción laboral y desempeño docente en los profesores que trabajan en colegios educativos estatales del Cercado Callao en el nivel secundaria de educación básica regular, es una investigación de tipo correlacional, para el acopio de datos se empleó el cuestionario. Se eligió una muestra de 87 profesores llegando a las siguientes conclusiones: a) La variable satisfacción laboral, ha mostrado tener relación con la variable del desempeño docente en todas sus dimensiones. Los resultados conducen a pensar que los profesores en general independientemente de su condición laboral, se relacionan significativamente con el desempeño docente según los profesores que trabajan en las instituciones educativas públicas del Callao en educación básica regular.

El aporte de la tesis es que presenta a la satisfacción laboral como la variable que va ser medida con la gestión pedagógica en la tesis de investigación. Esta variable, ha mostrado ser coherente con la tesis objeto de estudio. Con respecto a la gestión pedagógica, los docentes se relacionan significativamente con el trabajo, libremente de su situación laboral.

Sorados (2010), efectuó la investigación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, para obtener el grado de Maestría en Gestión de la Educación con la tesis titulada: *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*, el objetivo de la investigación es determinar En qué medida el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima, en el periodo marzo-mayo del

2009. El tipo de investigación es básica, el diseño es no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por los docentes, estudiantes y trabajadores de las instituciones educativas. Se eligió una muestra que consta de 20 profesores y estudiantes llegando a las siguientes conclusiones: a) Los resultados muestran que existe influencia en la calidad de la gestión educativa. Asimismo, se demuestra que influye el liderazgo en la gestión educativa. La relación directa significativa es de 0.949\*\* b) podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe relación entre lo administrativo de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- -Lima, en el periodo Marzo-mayo.

El aporte de la tesis para el estudio de investigación es la relación de liderazgo en la calidad de la misión formativa, lo más importante es, dar una especial atención al proceso de gestión, para el buen desarrollo de la calidad educativa que demanda el contexto social. De esta manera nos damos cuenta que siempre todo liderazgo va a generar cambios favorables para el centro educativo.

Vargas (2010), realizó la siguiente investigación para obtener el grado de Maestría con mención en Gestión de la educación con la tesis titulada: *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, El objetivo de la presente investigación es describir la gestión pedagógica del trabajo docente en grupo, el tipo de investigación es descriptiva que admite combinar técnicas de análisis cuantitativas y cualitativas, para el recojo de datos se empleó el cuestionario. Se eligió una muestra que está formada por 70 docentes de la Institución Educativa, 66 docentes y 4 directivos, de los tres niveles, agrupados en 16 grupos de trabajo docente. El Consejo Directivo formado por 3 coordinadores, uno de cada nivel y 1 directora. Y en sus conclusiones manifiesta: a) Toda Institución educativa cuenta con un Proyecto educativo institucional que facilita el trabajo en equipo. La buena administración educativa prioriza el trabajo y organiza capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo organizado promueve el buen desempeño docente, en la comunidad educativa.

El aporte en la investigación sobre la gestión pedagógica ayudara a la tesis en cuanto a la organización del desarrollo pedagógico en la institución educativa, mostrando que el trabajo organizado en equipo conduce a la buena práctica laboral, es decir, repercutirá en la satisfacción laboral al conseguir los objetivos trazados, teniendo en cuenta la planificación curricular y la evaluación curricular.

Rosell, 2003 (citado por García, 2008, p.95), efectuó un estudio, titulado: *Grado de satisfacción laboral de los graduados de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que trabajan dependientemente*. El prototipo constó de cincuenta y seis educandos, teniendo la intención de evaluar el grado de satisfacción laboral de los graduados de esta facultad , sus principales resultados fueron que el 64% de los encuestados obtuvo un nivel de satisfacción buena en el área de motivación laboral, el 50% consiguió un nivel de satisfacción regular en el área de satisfacción económica, el 40% consiguió un nivel de satisfacción regular en el área de tensión laboral y el 54% consiguió un nivel de satisfacción regular en el área de condiciones laborales. Por lo cual se concluyó que el nivel de satisfacción laboral global es Regular.

Zavala (2009), realizó una investigación de tipo correlacional, cuyo fin fue determinar la relación entre el Clima Institucional y la satisfacción Laboral, donde se eligió una muestra de doscientos cuarenta docentes que pertenecen a instituciones educativas del distrito de Chosica, a la cual se le aplicó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo, el estudio determinó que existen diferencias significativas en el caso de desempeño de tareas, exponiéndose que las mujeres presentan valores más altos que los varones, asimismo se demostró diferencias importantes en aspectos de condiciones físicas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño en tareas, relación con la autoridad y el total de la satisfacción laboral.

### **Antecedentes internacionales**

Sánchez (2010), en su tesis, titulada: *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno*, elaborada en la Universidad de Carabobo, Caracas-Venezuela, el objetivo de investigación, fue la relación de la administración

pedagógica de los profesores con el colegio y el ambiente, para el progreso de la investigación se ha utilizado el prototipo no experimental, de diseño correlacional, con población de estudio de mil novecientos cuarenta y una muestra no probabilística del veinte por ciento, a quienes se les empleó un instrumento de la escala de Likert, alcanzando a conclusión que: La determinación de las competitividades se localiza en una discordancia entre la contestación de los profesores y los alumnos, respecto al modo de cómo está tratando su trabajo formativo adentro y afuera del salón; por ese juicio, encomendó a las autoridades formativas del lugar deben planear y hacer laboratorios referentes a la administración que pueda tener el profesor, con los estudiantes y a su vez va constituyendo al colegio con el pueblo.

El aporte esta tesis en el trabajo de investigación es como debe ser la labor educativa dentro y fuera del aula, siempre se debe tener en cuenta la organización de la gestión educativa y sobre todo la satisfacción laboral para el éxito de la educación.

Herrera (2013), en su investigación sobre: *Recursos didácticos y manejo de las TIC'S en los procesos de aprendizaje en la escuela de lenguas y lingüística de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación de la universidad de Guayaquil, en el año 2013*, realizada en la Universidad de Guayaquil – Ecuador, y tuvo como objetivo, orientar a la comunidad universitaria ecuatoriana en particular sobre la importancia del manejo de los recursos didácticos y específicamente de las TIC'S para una optimización del proceso de instrucción enseñanza; de tal modo que los servidores de esta universidad ecuatoriana, dispongan de una capacitación permanente y actualizada relativa al manejo de los mismos, el presente proceso investigativo de carácter científico contempló una investigación de campo, bibliográfica y descriptiva de prototipo no experimental y diseño correlacional, con un poblado. La es 500 estudiantes distribuidos en dos jornadas: matutina y nocturna; además de un cuerpo docente que consta de 50 profesores, presididos tradicionalmente por el Director de la Escuela, a quienes se les empleó el instrumento de Escala de Likert y en sus conclusiones manifiesta que: a) El aprendizaje activo resulta más atractivo para el estudiante, porque él participa en sus decisiones de aprendizaje, se involucra y motiva formulando así

un reto para su actividad mental, fomentando la autonomía y el compromiso en la toma de decisiones. La máxima autoridad de la Escuela emite su criterio respecto al sistema de capacitación tecnológica docente, considerando que contar con docentes altamente capacitados y actualizados constituye la clave para el éxito educativo, por ello la Institución está de acuerdo con toda iniciativa orientada a este fin.

El aporte de la investigación a la tesis es el empleo de las estrategias dentro de la gestión pedagógica. Se sabe que empleando buenas estrategias lleva a los estudiantes al éxito en su aprendizaje. Por ello la institución educativa debe cumplir sus objetivos para concluir en el fin deseado.

Navarro (2013), en su investigación sobre: *Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo*, realizada en la Universidad de Centro Occidental Lizandro Alvarado, el objetivo general en la investigación, es examinar el bienestar laboral de los profesores de UCLA con correlación al clima institucional. Para el tipo de investigación se empleó un enfoque prospectivo, el estudio es de carácter descriptivo, y una población 181 profesores. Por ser grande se solicitó verificar la elección muestral, el cual permaneció conformada por 25 profesores muestra censal, el instrumento de recolección de datos, fue la averiguación, aplicada en un cuestionario, se aplicó una escala de Likert, y en sus conclusiones manifiesta que: Se evidenció con los profesores al poseer poderío sobre los contenidos que reparten. Honestidad, compromiso en su centro de labor y conservar una conducta incuestionable, con los decálogos universitarios, crea gran complacencia laboral. La universidad sabe optimizar su organización y por eso debe constituir hombres que se integren a un nuevo mundo profesional donde el trabajo a llevar a cabo siempre estará en firme progreso, la labor dependiente y mecánico, accederá paso en trabajo libre y competitivo, mostrándose de acuerdo con el trabajo desempeñado. Con el empleo de nuevas estrategias pedagógicas se formará un nuevo capital humano que enfrente las dificultades y de solución en el quehacer diario, eso es lo que requiere el país.

Ramírez y D' Aubeterre (2007), en su investigación titulada: *Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006)*, Caracas), de tipo correlacional señala lo siguiente: en el año 1996 se realizó el estudio sobre los niveles de satisfacción laboral de los docentes de Educación Básica (Ramírez, 1997), como consecuencia de una coyuntura de insatisfecho general en el sector, Para el 2006 la hipótesis, en ese momento, lo explicaba por la vía del elemento vocacional (más de un 70% señaló este factor como el motivo para ingresar a la carrera docente), lo cual haría las veces de inhibidor para tomar la enérgica decisión a pesar del descontento generalizado, cambiar de actividad laboral. Hoy, 10 años después, pareciera que, con mayores niveles de insatisfacción, el dispositivo vocacional sigue jugando papel importante como catalizador del insatisfecho. En efecto, un 78% declaró haber escogido la carrera docente por vocación, lo que hace que esta variable sea recurrente, como interviniente, para explicar en parte el porqué, ante la percepción del deterioro del trabajo docente, los profesores crean pocos niveles de rotación o migración hacia otras actividades laborales. Entonces, se explica por qué, 10 años después, los docentes se muestran insatisfechos con un factor sobre el que, 10 años atrás, se encontraban satisfechos

## **1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística**

### **1.2.1 Gestión pedagógica**

#### **Definición de gestión pedagógica**

El Ministerio de Educación (2016), señaló:

La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente. Es en los años 60 que, en Estados Unidos, se empieza a dialogar sobre el tema; en los 60 en el Reino Unido, y en los 80 en América Latina. El Ministerio de Educación es el responsable de proponer los lineamientos de política pedagógica de todos los niveles y modalidades educativas que están bajo la administración del Ministerio de Educación. Define, articula, monitorea y evalúa la aplicación de las estructuras curriculares básicas y otros elementos de tecnología educativa diseñan los planes de formación y



capacitación de personal docente y presta la asesoría pedagógica para la correcta ejecución de la política educativa. (p.1).

Es decir, son las diferentes formas en la que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con los estudiantes y los padres de familia para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes

Pacheco (1993), la administración pedagógica “es una estrategia de calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas” (p. 61). Con una buena administración pedagógica se alcanza las metas propuestas.

Mora (1999), define a la gestión como, “un conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado” (p. 19). La Institución Educativa moderna de hoy debe estar bien organizada de tal manera que esté dispuesta al cambio. Primero se debe tener en cuenta la organización, la mejora continua de los servicios. La organización ha de aprender a explorar sus conocimientos.

### **Origen y evolución de la gestión pedagógica**

Según la representación de la Unesco en el Perú (2011), nos dijo que al hablar de gestión se nos viene a la mente frases como organización, planificación, recursos, evaluación, monitoreo e imágenes como individuos materia prima, etc. Hay muchas formas de imaginar la administración de que trata y su definición, data de muchos años atrás. Según la República de Platón que la gestión es vista como una acción dictatorial, la contra parte en La Política de Aristóteles, la gestión es observada como una acción demócrata.

Sin embargo, la gestión es pensada un conjunto de nociones más o menos constituidas respectivamente. Sus predecesores actuales se engrandecen desde

la 1ra mitad del siglo XX. En unos la gestión comprende con dispositivos de organización (Weber, 1976); otros opinan que es la interrelación entre hombres (Mayo, E, 1977) y otros lo identifican gestión con administración (Taylor 1911 y Fayol, 1916). En la mitad del siglo XX se obtiene decir de la gestión es como un campo disciplinario ordenado donde se distinguen algunas corrientes unas que son producto de las experiencias (Bernard y Sloan) y otras del movimiento teórico más ligados a gestión. (p.20)

Pini (2009), señaló, “tampoco es el reconocimiento del deterioro creciente de los procesos y productos elaborados, en el ámbito del Sistema Educativo” (p. 26).

Se ha visto en los últimos tiempos a la gestión como un proceso integrado de planificación, ejecución y control que se debe llevar a cabo en la institución escolar, teniendo en cuenta que el saber conducirá al éxito del desarrollo pedagógico.

### **Calidad educativa**

La calidad educativa tiene muchas definiciones, pero para la mayoría de los investigadores posee otros enfoques según se muestre el marco teórico desde que se examina, pero la excelencia educativa busca siempre el mejoramiento de la competencia técnica y el cumplimiento con los objetivos que se traza la Institución (Carabaña y Torreblanca en Álvarez Tostado, 1991 citado por Romay, 1994)

Para Edwards (1991), se considera la excelencia como consecuencia de la educación primordial y debe concebir visiblemente como la capacidad de suministrar a los estudiantes el dominio de los signos educativos básicos, las capacidades para la colaboración democrática y ciudadana, el avance del talento para solucionar dificultades y continuar asimilando en el progreso de los valores y cualidades en una comunidad que desee existir con todas sus poblaciones (13)

Frazer (1998), dijo que “la excelencia en la educación abarca la eficacia, la eficiencia y el compromiso, pero no es sinónimo de ninguna de estas citadas (p.27)

La calidad de la enseñanza no supone olvidar el pasado sino lo que se deba hacer, es decir una búsqueda del mejoramiento constante en cuanto se refiere a competencias y el cumplimiento de los objetivos educativos. La gestión en la institución debe de ser organizada ya que ella coordina el contexto académico, origina la enseñanza de alumnos, profesores y población educativa. Esto ayuda a favorecer la calidad de vida laboral.

### **Dimensiones de la gestión pedagógica**

El Ministerio de Educación (2010), señaló las siguientes categorías de la gestión pedagógica: Planificación curricular, estrategias metodológicas, materiales y recursos didácticos, evaluación.

#### **Dimensión 1: Planificación curricular.**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2010), es el “proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes” (p. 32).

La planificación curricular se debe realizar en equipo de docentes, con el equipo directivo. Esta planificación servirá para priorizar los aprendizajes a lograr, teniendo en cuenta las características y necesidades los estudiantes.

Stenhouse (1998), señaló que el currículo “es una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo de forma tal que permanezca abierto a discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica” (p. 9).

El autor, propone que se puede concebir el currículo como contenido, sino que abarca igualmente los procedimientos: Un currículo es la partida del cual se realiza oficialmente útil la habilidad sólida en querer situar en la destreza una

proposición pedagógica. Podemos decir que el currículo no solo está sujeta a contenidos sino incluye las técnicas que el docente pueda emplear en el aprendizaje y que esté de acuerdo a la realidad donde se desenvuelve la practica pedagógica.

Para Ferreira (2001), el currículum es considerado al mismo tiempo, como un acuerdo entre lo que la comunidad espera de la institución educativa y de lo que los responsables aceptan que ella brinda, en expresión de contenidos de instrucción, de marco pedagógico como un instrumento de trabajo en las entidades educativas en los salones de clase. Se trata de un acuerdo y de un instrumento en constante evolución.

La idea de currículo es tomar en cuenta las situaciones reales en donde se va a realizar la implementación del mismo, el contexto asociado educativo donde se desarrolla la practica escolar. Quiere decir el docente no debe considerar al currículo oficial, como algo impositivo, sino que brinde posibilidades para que puedan variar y escoger de los contenidos que se adapten a las situaciones reales en el país.

### **Dimensión 2: Estrategias metodológicas.**

Según el Ministerio de Educación (2010), “son los modos ordenados o maneras sincronizadas en que los facilitadores llevarán a la práctica su labor de enseñanza y acompañarán al participante facilitando sus procesos de aprendizaje” (p. 53).

Para Gagné (1992), la estrategia metodológica:

Es el conjunto de elementos relacionados, con una programación lógica y coherente, que van a medir las relaciones entre el docente, los tutores y los estudiantes en formación, durante la solución de los problemas que se manifiestan en la enseñanza de los contenidos geográficos, con el fin de formar las habilidades pedagógico-profesionales específicas y básicas. (p.65)

La participación de los docentes se expresa en su labor cotidiana donde demuestran la organización de sus actividades con relación a su programación, implementación y valoración del proceso de instrucción aprendizaje.

Garibay (1995), señaló así:

Es la secuencia ordenada de todas aquellas actividades y recursos que utiliza el profesor(a) en la práctica educativa, las cuales partiendo de unos antecedentes personales del profesor(a) tienen un fin determinado (individualización, sociabilización, cooperación descubrimiento, directiva, actividad recepción) (p.48).

Quiere decir, que el docente tiene un punto de partida y emplea la metodología adecuada para lograr el fin del objetivo o meta trazada. No se debe olvidar que la estrategia metodológica que se emplee será la regla de oro para poder lograr el objetivo trazado, pues quien estudia en forma repetitiva se vuelve rutinaria por la falta de estrategias. Los docentes no deben olvidar que son los encargados de enseñar de manera integral al estudiante.

### **Dimensión 3: Materiales y recursos didácticos**

Para el Ministerio de Educación (2010), son “aquellos materiales y equipos que nos ayudan a presentar y desarrollar los contenidos y a que los/as alumnos/as trabajen con ellos para la construcción de los aprendizajes” (p. 63). Es decir que son medios que facilitan el logro de los aprendizajes, estos materiales complementan el trabajo pedagógico del docente.

Suarez (1998), señaló que el recurso didáctico, “es todo instrumento que se vale de un canal o medio de comunicación para vehicular un mensaje educativo. Es decir, tiene la probabilidad de ser utilizado con potencialidad educativa” (p.34)

Por lo tanto, los recursos son necesarios para el educando en sus actividades diarias para poder experimentar y realizar un aprendizaje significativo. Son educativos porque brindan al alumno la oportunidad de crear y producir en beneficio de su propio aprendizaje y desarrollo.

Rodríguez (1998), señaló:

Es un medio que sirve para estimular el proceso educativo, permitiendo al alumno adquirir informaciones, experiencias, desarrollar actividades y adoptar normas de conductas de acuerdo a las competencias que se requieren lograr. Como medio auxiliar de la acción educativa fortalece el proceso de enseñanza aprendizaje, pero jamás sustituye la labor del docente. (p.39)

El docente no debe de olvidar que los materiales son importantes para el aprendizaje de los alumnos ya que son diseñados con intención de apoyar los procesos de aprendizaje. Sin embargo, el recurso es un material que sin ser diseñado con un fin educativo es utilizado en el contexto, y cuando este es empleado en el desarrollo de la sesión de aprendizaje se le llama recurso educativo.

**Dimensión 4: Evaluación.** El Ministerio de Educación (2010), señaló que es el:

Proceso permanente que permite al docente ver, recoger, describir, analizar, explicar, información significativa acerca de posibilidades, necesidades, beneficios del estudiante con el propósito de recapacitar, valorar, tomar decisiones óptimas para optimizar la enseñanza aprendizaje (p. 71).

La evaluación del proceso de conducción en donde se ve, recoge y examina la información con respecto al aprendizaje de los alumnos.

Punto de vista habitual de enseñanza y en la perspectiva que subyace al currículo contemporáneo. Según Constenla (2007), la evaluación es un proceso que implica el recojo de información de forma permanente con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones (p. 8).

ENFOQUE TRADICIONAL	ENFOQUE ACTUAL
<b>Todos los estudiantes asimilan de la misma manera de modo que la enseñanza y la evaluación se pueden normalizar.</b>	No existe alumno modelo. Cada estudiante es diferente y, por tanto, la enseñanza y la evaluación deber ser de manera individual y cambiante.
<b>La mejor forma de valorar el avance de los estudiantes es mediante exámenes escritos.</b>	Variados procedimientos que incluyen, entre otros, la observación, proyectos y trabajos de los educandos, las carpetas que los alumnos crean y conservan, pruebas en papel y lápiz, exponen un cuadro más global del progreso del estudiante.
<b>La evaluación está alejada del currículo y de la enseñanza; esto es, hay tiempos, lugares y métodos específicos para ella.</b>	Los límites entre currículo y evaluación se complican; la evaluación sucede en y a través del currículo y en la práctica cotidiana.
<b>Coexiste un discernimiento bien definido que los alumnos deben dominar en el colegio y que deben ser competentes de mostrar en un examen.</b>	El fin primordial de la educación es formar sujetos competentes de formarse durante toda su vida y la evaluación constituye a ello.
<b>Al diseñar una manera evaluativa, la eficiencia (su facilidad de corrección, de cualificación, de aplicación) es la consideración más significativa.</b>	Al plantear un procedimiento evaluativo, importan especialmente los beneficios que éste puede tener para el aprendizaje del alumno, esto es, su validez consecencial.
<b>Tanto la enseñanza como el aprendizaje deben concentrar en los contenidos curriculares y en la obtención de información. Dinámicas entre los contenidos curriculares y la vida actual.</b>	La enseñanza y el aprendizaje deben centrarse en el proceso del aprendizaje, el perfeccionamiento de habilidades de pensamiento y en la comprensión de las relaciones
<b>El enfoque tradicional los prepara a los estudiantes para rendir bien las pruebas trazadas para calcular sus conocimientos.</b>	Una instrucción triunfante prepara al alumno para existir durante toda la vida; asimismo, se centra en enseñar el aprendizaje más allá de las aulas, para la vida diaria.

*Figura 1:* Enfoque tradicional y enfoque actual

*Fuente:* seminario taller evaluamos para aprender / adaptado por el investigador

### **Formas de valoración.**

La evaluación actual de educación plantea que los programas del currículo incumben procurar que los escolares obtengan edificar sus propios aprendizajes significativos, mediante un aprendizaje activo e interactivo.

Santibáñez (2000), señaló que el proceso evaluativo podrá fortalecer el desarrollo y logro de estos propósitos si su ejecución permite participar no sólo al profesor sino también al alumnado” (p.273). Es decir, el estudiante debe de ser un ente activo en su aprendizaje.

Para Ander-Egg (1993),

La evaluación es una labor que todos efectuamos diariamente en nuestra existencia; evaluamos al final nuestras acciones. Lo mismo ocurre en la educación se evalúa las enseñanzas de los alumnos. Dentro de la práctica pedagógica, “la evaluación es un instrumento del proceso de enseñanza/aprendizaje, imprescindible para apreciar

el aprovechamiento de los educandos y para poder controlar y comprender en qué medida se han conseguido los objetivos educativos previstos”. (p.17)

La evaluación de hoy debe ser completa, didáctica y cooperativa. La evaluación tradicional solo hacía ver al docente como la persona que tenía el poder, pero esto no ayudaba a mejorar la conducta del estudiante. Con la evaluación continua y permanente se valora los procesos de evaluación, ya que permiten observar si los objetivos propuestos son los apropiados para lograr su aprendizaje y si no fuera así se tendría que reestructurar la metodología y los contenidos y ajustarlos a sus necesidades.

### **1.2.2 Satisfacción laboral**

#### **Definición de satisfacción**

Según la Real Academia de la Lengua (2008), “la satisfacción, es el valor de sentirse bien en medio de alguna situación, y por alguna razón” (p. 324). La complacencia nos da confianza, ánimo y alegría con nuestra realidad, nos lleva a desear que no se acabe lo que está viviendo.

#### **Concepto de laboral**

Según Real Academia Española (RAE) (2008), se refiere que “son todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad” (p. 111).

La definición de la palabra laboral tiene diferentes significados. Puede referirse, al trabajo que se realiza y es remunerado. Desde la aparición del hombre se ha visto en la necesidad de trabajar para satisfacer sus necesidades primordiales. Otra de las definiciones se refiere al trabajo jurídico.

#### **Definición de satisfacción laboral**

No hay una definición admitida sobre satisfacción laboral, en la actualidad uno de los argumentos de interés en cuanto a personalidad laboral está relacionada con



la satisfacción e insatisfacción laboral. Algunos autores definen a la satisfacción laboral como:

Según Álvarez (2007), refiere: que no hay una definición que pueda ser compartida por otros autores, pues cada uno lo define según la investigación que se realice. “Las definiciones de satisfacción laboral se pueden incluirse en dos grupos: el primero hace referencia a un estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva; el segundo que considera que la satisfacción laboral trasciende el plano emotivo y la considera como una actitud” (p.6). Con respecto al estado emocional el trabajador se siente cómodo en su centro de trabajo y con respecto al plano emotivo está referido al trabajo inquietante.

Robbins y Judge (2009), explicó que la “satisfacción en el trabajo es el grado de placer o gusto que tiene una persona con respecto a su trabajo, y que ello aumenta cuando las actitudes hacia ciertos factores son positivas” (p.82).

Guillen y Gil (2000), manifiesta que: “es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas” (p.179).

No obstante; Robbins (2000), mencionó que es “como el conjunto de actividades actitudes generales del individuo hacia el trabajo” (p.36)

Robbins (1996), concuerda con Weinert (1985) y definió como: “la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 181).

Asimismo, Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005), señalaron a la satisfacción laboral, a modo: “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo” (p. 118). Se puede decir que de los grados que se experimenta en lo laboral, el positivo viene hacer la satisfacción que el trabajador muestra en su actividad laboral reflejándose en el buen desempeño laboral y el negativo el rechazo y la incomodidad de este.

Con respecto a la satisfacción que tiene el trabajador siempre este es reflejado en su trabajo ya sea por el entorno laboral o por la remuneración buena que percibe, sino es así su entorno se vuelve negativo e intolerante.

Ante esta situación los cambios y sentimientos del trabajador en la organización frente a su situación laboral se piensan, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés. Weinert (1985), señaló que, ante esta situación las reacciones y sentimientos del discípulo que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés.

### **Actitudes hacia el trabajo**

Según Robbins (2009), “una persona tiene miles de actitudes, pero el comportamiento organizacional reclama nuestra atención para un número muy limitado de aquellas que se relacionan con el trabajo, las cuales son evaluaciones positivas o negativas que los empleados tienen acerca de ciertos aspectos de su ambiente de trabajo” (p.92).

Según Robbins (2009), “las actitudes hacia el trabajo según algunas investigaciones se han entregado a 3 cualidades: satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo y obligación organizacional” (p. 79).

### **Satisfacción en el trabajo**

Para Robbins (2009), la satisfacción en el trabajo se dice es como un resultado verdadero sobre el trabajo adecuado, una persona no solo realiza un trabajo sino se encuentra interactuando con sus compañeros de trabajo y jefes, mostrando así su sentimiento positivo, en tanto que otra descontenta tiene cualidades negativas.

Cuando conversamos de las condiciones de los trabajadores nos referimos a su bienestar en su ocupación o insatisfacción.

### **Involucramiento en el trabajo,**

Según Robbins (2009), esta actitud se puede medir por el grado de participación y la forma como se involucra el empleado en su trabajo considerándose el nivel de desempeño laboral. Según estudios se ha detectado que mientras el empleado este satisfecho en su trabajo menor será la tasa de renunciaciones.

### **Compromiso organizacional,**

Para Robbins (2009), la responsabilidad laboral es el nivel en el que un trabajador se identifica con una organización en específico y sus fines, y anhela conservar un trato con ella” (p. 79). El empleado percibe una buena organización y se identifica con la institución.

Según el Ministerio de Trabajo (2004), la promoción e incentivos “son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor” (p. 17). Una buena planificación en una institución laboral siempre va estar en busca de un buen empleado que se sienta satisfecho en su labor cotidiana. Las capacitaciones laborales son muy útiles ya que utilizaran nuevos métodos y técnicas que van a favorecer el éxito de la empresa.

### **Para desarrollar un programa de bienestar**

Virgüez (2009), señaló que:

Con relación los eventos de bienestar y estímulos a los servidores públicos los gobiernos dan acatamiento a los lineamientos determinados por la administración pública nacional, y de que dichos programas admiten reconocer la gestión y así mismo optimar la calidad de vida de los servidores y sus linajes, se pueden considerar que tienen de igual manera significativos beneficios al interior de las organizaciones del sector educativo:

Realzar y profesionalizar al personal al servicio de la educación.

Fortificar la identidad competitiva de los maestros y los directivos docentes

Crean en los servidores docentes y directivos docentes, un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la humanidad.

Forjan modos a partir de los cuales los servidores se aprecien implicados e identificados con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional.

Fortalecen la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.

Restituyen al servidor público su capacidad de servir tanto al gobierno y la administración como a la comunidad, para afirmar su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión.

Convalidan la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos.

Atienden la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales de los docentes.

Admiten una mayor permanencia laboral, al crear mejores circunstancias de trabajo (p. 2)

### **Cultura organizacional**

Robbins (1996), planteó la idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas. tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. pero las organizaciones son algo más que eso, como los individuos; pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras..., pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales. los teóricos de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer esto al admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización.

La cultura organizacional, está vinculado con las actitudes que practican los trabajadores, el trabajar en equipo puede ser más sencillo el trabajo en las instituciones.

Asimismo, Guédez (1996), señala “tanto en sus dimensiones generales como en sus horizontes más específicos, la cultura encarna una manifestación social e histórica. Además, la cultura se expresa en un determinado espacio y en un determinado lugar de los cuales recibe influencias” (p. 54).

Finalmente, para Robbins (1996):

La cultura cumple varias funciones en el seno de una organización. En primer lugar, cumple la función de definir los límites; es decir, los comportamientos difieren unos de otros. Segundo, trasmite un sentido de identidad a sus miembros. Tercero, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses egoístas del individuo. Cuarto, incrementa la estabilidad del sistema social. La cultura es el vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas de los que deben hacer y decir los empleados (p. 444).

La cultura organizacional son sistemas esenciales se rigen por métodos en donde intervienen los trabajadores de diferentes áreas, pero que solo tienen un objetivo común.

Forehand y Gilmer (1998), señala sobre el clima organizacional:

Es el conjunto de apreciaciones integrales (constructo propio y psíquico) que el sujeto tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización (p. 54)

El clima organizacional depende de la interacción del comportamiento del empleado con la institución laboral. Está relacionado con el medio ambiente, las

características de una buena organización son observadas por el empleado todo ello es reflejado en el comportamiento laboral.

Dessler (2003), planteó: “que no existe un consenso en cuanto al significado del término, que las definiciones giraban alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas, reglas y hasta atributos percibidos, que en este caso” (p. 41).

### **Medición de la satisfacción en el trabajo**

Según Robbins (1996):

Los trabajos requieren interactuar con los compañeros y jefes seguir las reglas y políticas organizacionales cumplir los estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo. Los dos enfoques que se utilizan con más frecuencia son la calificación global única y otra que es la suma de cierto número de facetas del trabajo (p. 151).

Las facetas de satisfacción en el trabajo, consiste en saber disfrutar el empleo. El trabajo que se realiza con satisfacción es porque el clima laboral es propicio, la institución laboral tiene una buena organización que brinde capacitación para el buen desempeño. Hoy en día lo que se busca es que en el trabajo se planteen nuevos desafíos para no caer en lo rutinario.

### **Dimensiones de la variable de satisfacción laboral**

Para Álvarez (2003), la satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión 1: Satisfacción intrínseca**

Álvarez (2003), señaló, que la satisfacción intrínseca es el “conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentra relacionados con la naturaleza y contenido con el trabajo mismo” (p.72).

Asimismo, “la organización ha de cuidar con esmero que el interés en el propio trabajo se mantenga debido a su carácter intrínseco, considerándose la creatividad, la variedad, el enriquecimiento del trabajo, la autonomía y la

complejidad en las tareas” (p.74). El reto para todo trabajador que se encuentre capacitado motivara su creatividad y no caerá en un trabajo rutinario.

La motivación laboral viene hacer el éxito que toda empresa desea lograr que sus empleados se mantengan positivos en realización con sus actividades laborales; pero esto varia en cuanto a que todas las personas no son iguales y tienen diferentes condiciones sociales y culturales.

Según Robbins (2000), la motivación laboral: “es la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales” (p.24).

Una persona se siente motivada en el trabajo por muchos factores uno de ellos es el económico y el buen clima laboral; por consiguiente, se vuelve el eje de la misma organización. Los empleados que no se sienten motivados, lo reflejan en su trabajo, es decir hacen las cosas por cumplir mas no con agrado. Para que exista una buena motivación laboral la institución debe de satisfacer las necesidades del trabajador ya sean: económicas, sociales o de desarrollo personal. Cuanto más apto se sienta el trabajador mejor será la ocupación que realiza. Hoy en día los aspectos que más se refleja en la satisfacción del trabajo es saber que el trabajador tiene oportunidades para desarrollarse en su trabajo. Los trabajadores prefieren trabajos que le proporcione un nivel de responsabilidad en la toma de decisiones. El empleado al ejercer su autonomía puede obrar según su criterio El empleo de las capacidades, destrezas y valores admite un nivel de satisfacción del empleado en el trabajo.

Robbins y Judge (2013), definió e la estimulación como “los procesos que inciden en la dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p.202).

Hernández y Prieto (2002), señaló a la motivación como: “Una fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comportamiento”. (128)

En resumen, la motivación es aquello que nos llena de energía para realizar la actividad a su cargo con un alto grado de participación hasta llegar al objetivo trazado.

### **Dimensión 2: Satisfacción extrínseca**

Para Álvarez (2003), la satisfacción extrínseca “es un conjunto de aspectos del trabajo relacionados con el ambiente físico y psicológico del trabajo” (p.65).

El ambiente laboral apropiado es de gran importancia en el desempeño laboral y sobre todo en lo que produce el trabajador. Un ambiente laboral inapropiado puede llevar a un empleado a no sentirse bien realizando ciertas actividades y esto origina a que no tenga un buen rendimiento laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (2003), “es un conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores”. (p. 9)

Las instituciones no quieren invertir en un buen ambiente laboral, pues lo considera como una inversión que no es tan necesaria. Según estudios, muestran que mientras más motivados y satisfechos se encuentren los trabajadores mejor será su rendimiento y su productividad. Es necesario que las instituciones tomen en cuenta que para el surgimiento de las instituciones se debe de crear un clima laboral armonioso.

### **Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral**

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. En los artículos de investigación revisados se mencionó las siguientes:

La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959, en Hancer y George, 2003, p.86; Morillo, 2006, p.48). La teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. La





necesidades individuales, y los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño de una función. (p.6)

### Teoría de la satisfacción de facetas

Este tipo ejecutado por Lawler (1973), mencionado por Cavalcante (2004), nos indica que la relación que se establece entre la satisfacción y el rendimiento está mediada por las recompensas obtenidas y por la equidad que se percibe de ellas. Ello resume que se dan 2 ejemplos de procesos, uno de cotejo intrapersonal lo que uno piensa que debe recibir y otra de comparación interpersonal lo que recibe y que muchas veces no satisface las expectativas.

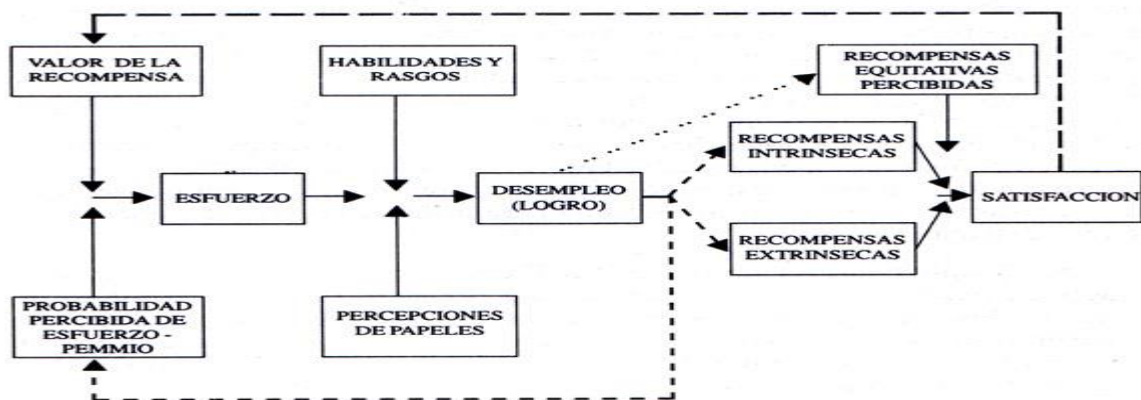


Figura 3: Teoría de la satisfacción de facetas  
Fuente: elblogdelingenieroindustrialbligo.com. 720 x 540

Se puede observar en la figura, que el empleado hace lo que tiene que hacer para lograr un resultado esperado. Se esforzará para lograr mejores resultados, para que esto resulte el empleador debería saber reconocer su trabajo y le pagara lo justo sin embargo si el trabajador percibe la indiferencia del empleador los resultados no satisficiera al empleador.,

### 1.3 Justificación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “las investigaciones se ejecutan con un proceso definido y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para justificar su realización”. (p.40).

**Justificación teórica.**

Según Sarramona (2008), la educación, como la salud, es de las cuestiones más ampliamente preocupantes a los seres humanos, tanto por lo que afecta a la perspectiva personal como social. La importancia de la educación tiene una explicación profunda gracias a ella se llega a un fin de la humanización o dicho en forma negativa, sin educación no hay forma de llegar a ser persona humana, en el sentido pleno de la palabra. La educación es tan arcaica como el hombre e indispensable al desarrollo de la especie humano.

La educación esta como el único camino con el que se puede formar una sociedad democrática, donde se incluya los valores, que sea inclusiva, forjadora de una cultura de paz, donde se reafirme su identidad nacional, se superen los dificultades económicos, sociales y culturales, teniendo de cuenta que este mundo de Hoy es globalizado

**Justificación práctica.**

La investigación desarrollada se da en los resultados que darán a conocer en qué situación se encuentra la gestión pedagógica, así como la satisfacción laboral de los profesores que se encuentra inmerso en esta investigación para conocer resultados. El ideal que la sociedad espera es una formación integral y de calidad que el docente debe de impartir para lograr ciudadanos capaces de conducir nuestra localidad, región y país.

Esta investigación tiene el propósito de contribuir en el fortalecimiento de las buenas prácticas pedagógicas y a través de nuestra realidad fomentar en los involucrados en la educación desarrollar en los estudiantes un aprendizaje y desarrollo integral.

**Justificación metodológica.**

Es importante indicar en cuanto a la justificación metodológica, que el mejoramiento continuo en la calidad educativa tiene como aporte establecer la descripción que puedan tener todos los componentes en el proceso educativo, lo que repercutirá en la formación educativa integral del individuo; dentro de ello se

encuentra una buena gestión pedagógica y una buena satisfacción laboral, ambas variables conllevaran a la eficacia y eficiencia del mismo.

## **1.4 Problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015?

### **Problemas específicos**

#### Problema específico 1

¿Qué relación existe entre planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015?

#### Problema específico 2

¿Qué relación existe entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015?

#### Problema específico 3

¿Qué relación existe entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015?

#### Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

### **Hipótesis específicas**

#### Hipótesis específica 1

Existe relación positiva entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

#### Hipótesis específica 2

Existe relación positiva entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

#### Hipótesis específica 3

Existe relación positiva entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

#### Hipótesis específica 4

Existe relación positiva entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

### **Objetivos específicos**

#### Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

#### Objetivo específico 2

Establecer la relación entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

### Objetivo específico 4

Establecer la relación entre evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1 Variables de la investigación

### Variable 1: Gestión pedagógica

Como manifiesta el Ministerio de Educación (2010), la gestión pedagógica es “el proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje” (p.35).

### Variable 2: Satisfacción laboral

Según Álvarez (2003), refiere: que no hay una definición que pueda ser compartida por otros autores, pues cada uno lo define según la investigación que se realice. “Las definiciones de satisfacción laboral se pueden incluirse en dos grupos: el primero hace referencia a un estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva; el segundo que considera que la satisfacción laboral trasciende el plano emotivo y la considera como una actitud” (p. 6).

## 2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión pedagógica*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<b>Planificación curricular</b>	Lineamiento curricular	1, 2	Siempre
	Diagnóstico de necesidades educativas	3, 4	(5) Casi
	Programación curricular	5, 6, 7	Siempre (4)
<b>Estrategias metodológicas</b>	Estrategias acordes con las necesidades	8, 9	A veces (3)
	Estrategias motivadoras y participativas	10, 11, 13, 14	Casi nunca (2) Nunca
<b>Materiales y recursos didácticos</b>	Materiales didácticos para el desarrollo de actividades	15, 16 17 18	(1)
	Materiales didácticos acorde con los contenidos	19, 20, 21	
<b>Evaluación</b>	Actividades de supervisión	22, 23, 24	
	Evaluación	25, 26, 27, 28	



Tabla 2  
*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores
<b>Satisfacción Intrínseca</b>	Independencia	1, 2, 3, 4	Siempre
	Variedad	5, 6, 7, 8	(5)
	Líneas de carrera	9, 10	Casi siempre
	Reconocimientos y distinciones	11, 12,13	(4)
<b>Satisfacción extrínseca</b>	Compensación financiera	14	A veces
	Situaciones de trabajo	15, 16	(3)
	Seguridad en el sitio	17, 18	Casi nunca
	Status	19, 20, 21	(2)
	Calidad de relaciones	22, 23	(Nunca
	Preparación y perfeccionamiento docente	24, 25, 26	(1)

### 2.3. Metodología de la investigación

El método que se manejó es el hipotético-deductivo, que según Sánchez y Reyes (2006), permanece en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” (p. 45); es decir, se consigue llegar a la suposición mediante operaciones inductivos y en 2do caso mediante operaciones deductivos. Este es el primer paso de deducciones lógico-deductivas para obtener soluciones particulares a partir de la suposición, y que posteriormente se consigan evidenciar expertamente.

Asimismo, el enfoque utilizado es el cuantitativo; porque se realizará un análisis estadístico.

### 2.4. Tipo de estudio

La actual tesis utiliza prototipo básico, que según Sánchez y Reyes (2006), está encaminada en la busca de nuevas culturas y nuevos campos de exploración sin una solución inteligente definido y contiguo; es decir, saber nuevos conocimientos afines con las variables conciencia fonológica y lectoescritura.

### 2.5. Diseño de la investigación

La investigación de tesis es de diseño no experimental y transversal, como está sobredicho por Hernández (2014), señala, “no se manipula deliberadamente las

variables. Se trata de estudio en las que no manipulamos las variables independientes para ver sus efectos sobre otras variables, es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p.152), como se detalla en la siguiente figura:

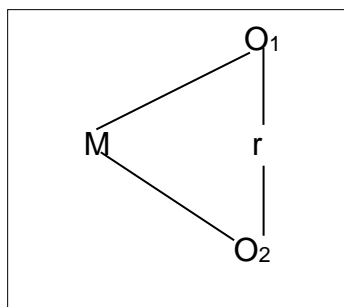


Figura 4. Diseño correlacional

- M = Muestra  
 O<sub>1</sub> = Variable 1 Gestión pedagógica  
 O<sub>2</sub> = Variable 2 Satisfacción laboral  
 r = Relación de las variables de estudio

## 2.6 Población muestra y muestreo

Para la realización del trabajo de investigación se presentará en subsiguiente población y muestra.

### 2.6.1. Población de estudio

La población de estudio proporcionado a la vigente indagación, será contemplada por 3 instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, Ugel 01 según muestra el cuadro 3:

Tabla 3

*Población de estudio – docentes*

Grupo de estudio	Total
Institución Educativa N° 7261 “Santa Rosa de Collanac”	33
Institución Educativa “San Francisco de Asís”	46
Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”	34
Total	113

*Fuente: Cuadro de asignación de personal de las instituciones educativas.*

### **2.6.2. Muestra de estudio**

La muestra según Bavaresco (1994), se considera como “una porción o parte que representa una población y se determina mediante un procedimiento denominado muestreo” (p.86); fue no probabilística, porque según Kinnear (1993), la selección de elementos se basa parcialmente a través de la perspectiva de criterio del investigador, comprende

### **2.6.3 Muestreo**

El muestreo fue La muestra fue censal según Ramírez (1997) “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra “(p. 24). y estuvo conformada por 113 docentes de tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, Ugel 01.

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

### **2.7.1 Técnica de recolección de datos**

Para seleccionar los datos de la variable gestión pedagógica, se usó la destreza de la encuesta; que es una manera para la búsqueda metodológica de información en la que el estudioso emplea sobre los datos que apetece alcanzar, y subsiguientemente junta estos datos particulares para lograr información de provecho para la indagación.

### **2.7.2. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento utilizado para acopiar datos es el cuestionario, que según Hernández (2014), la herramienta de cálculo “es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”, asimismo constituye que la herramienta crecidamente apropiado para acopiar datos de manera justa, metódico y organizado es el cuestionario.

## **Cuestionario para medir la gestión pedagógica**

Ficha técnica

Autor: Ministerio de educación (2010)

Adaptado por: Mayta Zea Giovanna

Año: 2015

Descripción: Comprende 28 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Planificación curricular (7 ítems), estrategias metodológicas (7 ítems), materiales y recursos didácticos (7 ítems), evaluación (7 ítems); que fue medido a través de las siguientes escalas: Siempre (5) casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) y nunca (1).

Aplicación: Individual.

Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente.

### **Cuestionario para medir la satisfacción laboral**

Ficha técnica

Autor: Álvarez, 2003

Adaptado por: Mayta Zea Giovanna

Año: 2015

Descripción: Comprende 26 ítems mercantilizados en dos dimensiones: satisfacción intrínseca (13 puntos) y satisfacción extrínseca (13 puntos), y la escala fue: Siempre (5) casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) y nunca (1).

Aplicación: Individual.

Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente.

## **2.8 Validación y confiabilidad del instrumento**

### **Validación**

La eficacia de la herramienta está entregada por la UCV Perú-Lima, la herramienta ha sido acomodada por el investigador (2015), dicho acomodo fue legalizado a través del juicio de tres especialistas.

Tabla 5

#### *Especialistas validadores de los instrumentos*

Experto	Gestión pedagógica	Satisfacción laboral
Mgtr. Edmundo Barrantes Ríos	Aplicable	Aplicable
Dra. Violeta Oncebay Pisconte	Aplicable	Aplicable
Mgtr. Maritza Guzmán Meza	Aplicable	Aplicable

Para la eficacia de las herramientas, se usaron criterios, según muestra. La eficacia de la herramienta, se juzga como: mide lo que debe medir, es decir debe estar encaminada a la variable o tema de investigación (Hernández, 2014).

### Confiabilidad de los Herramientas

La confianza de las herramientas está dada por la medida de firmeza interna, La confianza del cuestionario de la variable gestión pedagógica y el cuestionario aplicado a la variable satisfacción laboral estará apreciada mediante el estadístico de confiabilidad “Alfa de Cronbach”, se utilizará el paquete estadístico SPSS.

Tabla 6  
Confiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Cuestionario sobre gestión pedagógica	0,836	28
Cuestionario sobre satisfacción laboral	0.904	26

Fuente: Resultado SPSS 22

La consistencia interna del cuestionario aplicado para el Alfa de Cronbach igual a 0,836 indica que tiene una fuerte confiabilidad, por lo tanto, procede su aplicación.

### 2.9 Métodos de análisis de datos

Está asentado en la aplicación de las herramientas de medida, las herramientas serán depuradas por el juicio de tres especialistas y la confidencialidad de los datos internos de las herramientas, se establecerán mediante el factor de Alfa de Cronbach.

Asimismo, para contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 6. Correlación de Spearman

Donde  $D$  es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de  $x - y$ .  $N$  es el número.

### **2.10 Consideraciones éticas**

De acuerdo a las particularidades de la indagación se considera los aspectos moralistas que son principales ya que trabajamos con escolares por lo tanto el acatamiento a la indagación cuenta con el permiso de la orientación de la entidad formativa como de los profesores tutores por lo que se empleará el consentimiento enterado autorizando a participar en la actual indagación.

Además, conserva la característica y el anónimo, así como el respeto hacia el evaluado en todo instante y protegiendo las herramientas respecto a las contestaciones cuidadosamente sin juzgar que existieron crecidamente convenientes para el colaborador.

### **III. Resultados**

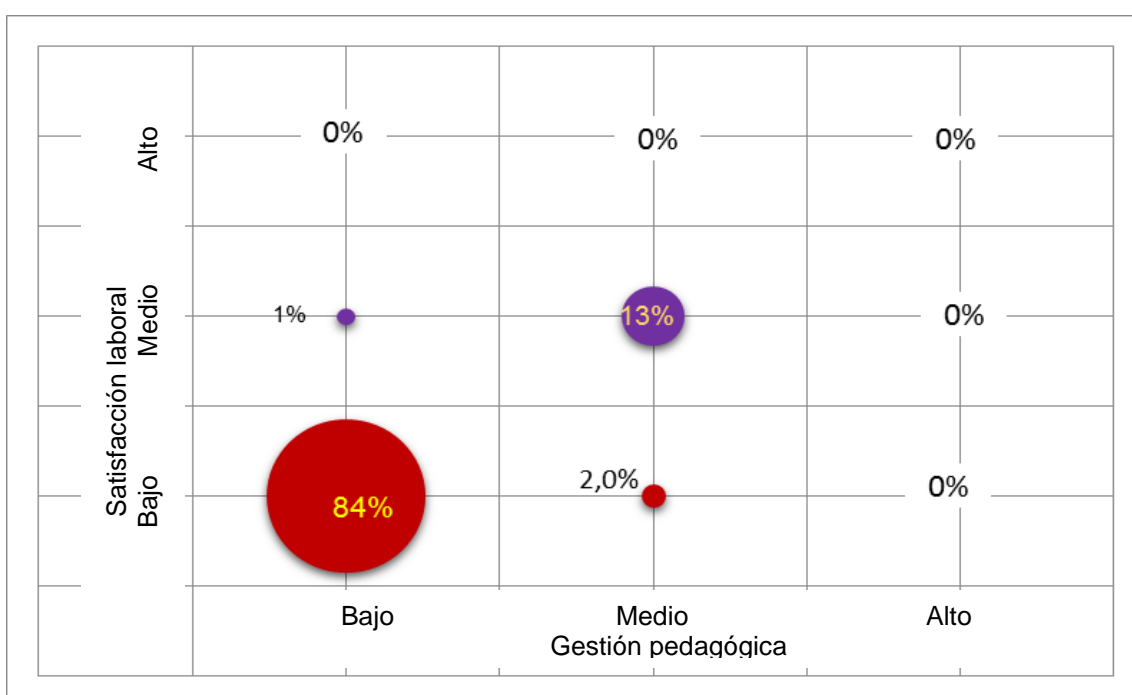
### 3.1 Descripción de los resultados

Tabla 7

*Tabla de contingencia – gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

Gestión pedagógica	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	95	84	2	2	0	0	97	86%
Medio	1	1	15	13	0	0	16	14%
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0%
Total	96	85%	0	15%	0	0	113	100%

*Fuente.* Base de datos



*Figura 7.* Nivel de la gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas

La figura 7 se observa que, en la figura de gestión pedagógica y satisfacción laboral se aprecia que los profesores perciben un nivel bajo: el 84% muestra un nivel bajo y un 2% un nivel medio en la satisfacción laboral; así mismo, de los profesores que perciben un nivel medio de la gestión pedagógica, el 1% exhibe un nivel medio y un 13% un nivel medio en la satisfacción laboral.

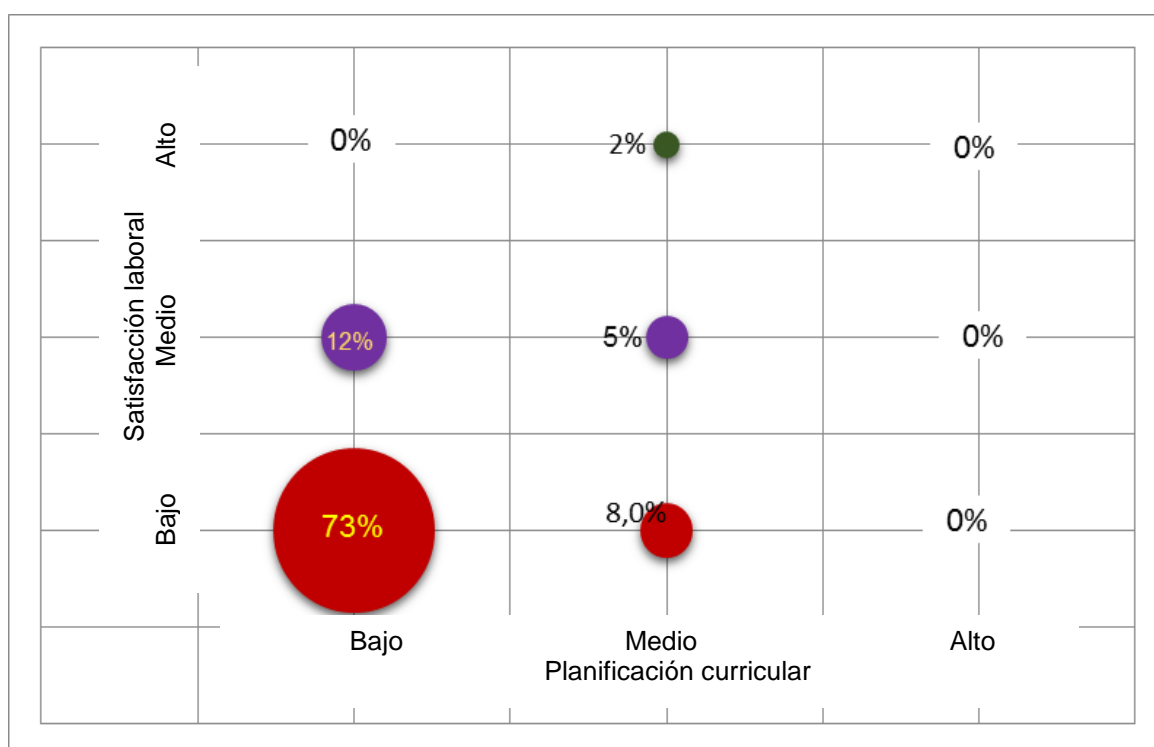


Tabla 8

*Tabla de contingencia – Planificación curricular y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

Planificación curricular	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	83	73	9	8	0	0	92	81%
Medio	13	12	6	5	0	0	19	17%
Alto	0	0	2	2	0	0	2	2%
Total	96	85%	17	15%	0	0	113	100%

*Fuente.* Base de datos



*Figura 8.* Nivel de la planificación curricular y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas

En la figura 8 se aprecia que, de los profesores que perciben un nivel bajo de la planificación curricular, el 73% muestra un nivel bajo y un 8% un nivel medio en la satisfacción laboral; así mismo, de los profesores que divisan un nivel mediano de la planificación curricular, el 12% muestra un nivel bajo y un 2% un nivel medio en la satisfacción laboral.

Tabla 9

*Tabla de contingencia–Estrategias metodológicas y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

Estrategias metodológicas	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	87	77	10	9	0	0	97	86%
Medio	9	8	5	4	0	0	14	12%
Alto	0	0	2	2	0	0	2	2%
Total	96	85%	17	15%	0	0	113	100%

Fuente. Base de datos

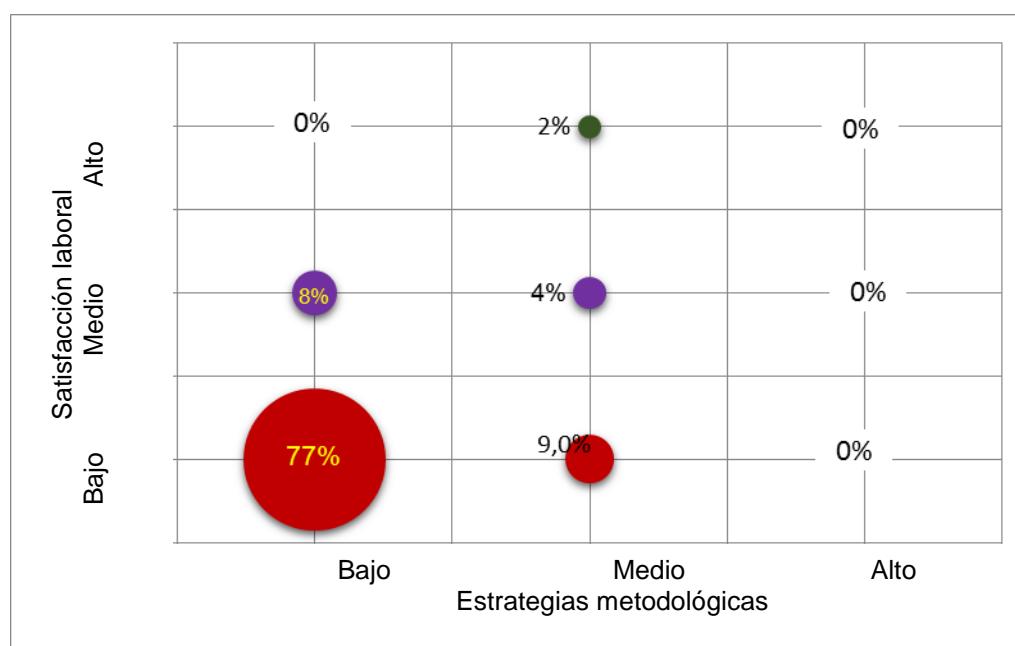


Figura 9. Nivel de las estrategias metodológicas y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas

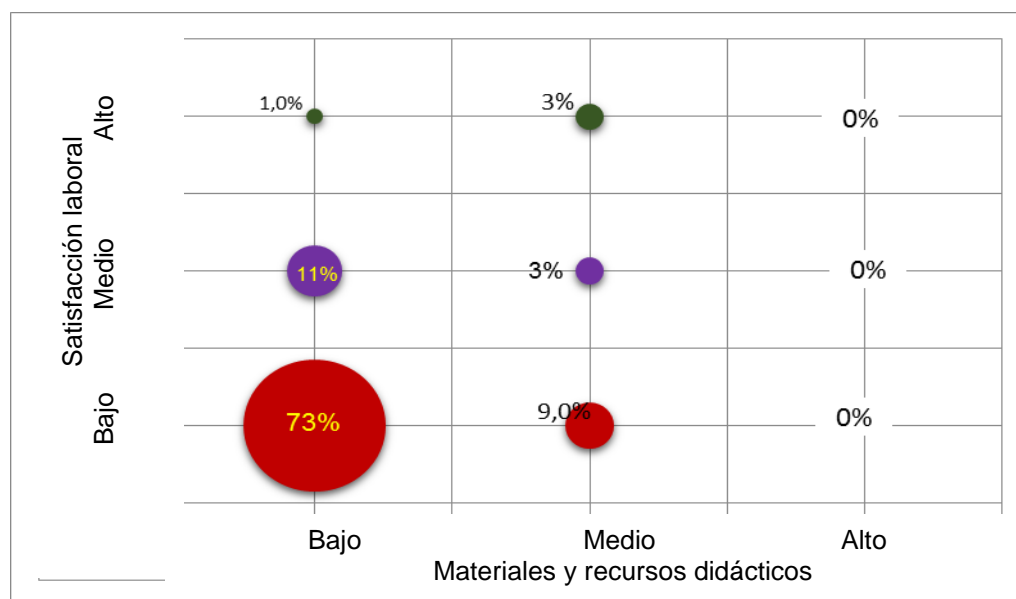
En la figura 9 se aprecia que, de los educadores que presentan un nivel bajo en el uso de estrategias metodológicas, el 77% muestra un nivel bajo y un 9% un nivel medio en la satisfacción laboral; así mismo, de los profesores que perciben un nivel medio en el uso de estrategias metodológicas, el 8% muestra un nivel bajo y un 4% un nivel medio en la satisfacción laboral, de la misma manera, de los educadores que perciben un nivel alto en el uso de estrategias metodológicas, el 2% presenta un nivel medio en la satisfacción laboral.

Tabla 10

*Tabla de contingencia –Materiales y recursos didácticos y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

Materiales y recursos didácticos	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	82	73	10	9	0	0	92	92%
Medio	12	11	3	3	0	0	15	14%
Alto	2	1	4	3	0	0	6	4%
Total	96	85%	17	15%	0	0	113	100%

Fuente. Base de datos



*Figura 10. Nivel de los materiales y recursos didácticos satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

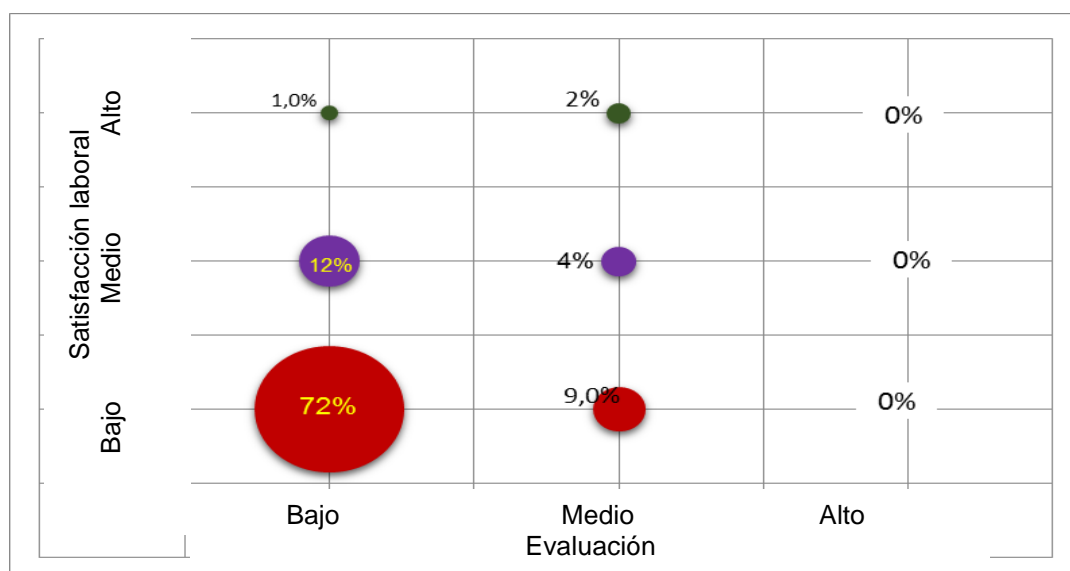
En la figura 10 se ve que, de los educadores que presentan un nivel bajo en el uso de materiales y recursos didácticos, el 73% muestra un nivel bajo y un 9% un nivel medio en la satisfacción laboral; así mismo, de los pedagógicos que perciben un nivel medio en el uso de los materiales y recursos didácticos, el 11% muestra un nivel bajo y un 3% un nivel medio en la satisfacción laboral, de la misma manera, de los pedagógicos que perciben un nivel alto en el uso de materiales y recursos didácticos, el 3% presenta un nivel intermedio en la satisfacción laboral.

Tabla 11

*Tabla de contingencia – Evaluación y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

Gestión pedagógica	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	81	72	10	9	0	0	91	81%
Medio	14	12	5	4	0	0	19	16%
Alto	1	1	2	2	0	0	3	3%
Total	96	85%	17	15%	0	0	113	100%

Fuente. Base de datos



*Figura 11. Niveles de la evaluación y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

La representación 11 se mira, los educadores que muestran un nivel bajo en el uso de la evaluación, el 72% muestra un nivel bajo y un 9% un nivel medio en la satisfacción laboral; así mismo, de los educadores que perciben un nivel medio, el 12% muestra un nivel bajo y un 4% un nivel medio en la satisfacción laboral, de la misma manera, de los educadores que perciben un nivel altísimo en el uso de evaluación, el 2% exhibe un nivel mediano en la satisfacción laboral.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

- H<sub>0</sub> La gestión pedagógica no se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015
- H<sub>0</sub> La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

Tabla 12

*Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

			Gestión pedagógica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

De los resultados obtenidos en la tabla 12, la gestión pedagógica se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,894$ ), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p=,000 < ,05$ ); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

### Hipótesis específica 1

- H<sub>0</sub> No existe relación positiva entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015
- H<sub>1</sub> Existe relación positiva entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

Tabla 13

*Relación entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

			Planificación curricular	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planificación curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,322**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	113	113
Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,322**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	113	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

De los resultados obtenidos en la tabla 13, la planificación curricular se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,322$ ), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p= ,000 < ,05$ ); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación positiva entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub> No existe relación positiva entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

H<sub>1</sub> Existe relación positiva entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

Tabla 14

*Relación entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

			Estrategias metodológicas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrategias metodológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,337**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,337**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

De los resultados obtenidos en la tabla 14, la estrategias metodológicas se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,337$ ), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p=,000 < ,05$ ); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación positiva entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub> No existe relación positiva entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

H<sub>1</sub> Existe relación positiva entre los materiales y recurso didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

Tabla 15

*Relación entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

			Materiales y recursos didácticos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Materiales y recursos didácticos	Coeficiente de correlación	1,000	,267**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	113	113
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,267**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	113	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

De los resultados obtenidos en la tabla 15, los materiales y recursos didácticos se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,267$ ), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p=,000 < ,05$ ); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación positiva entre los materiales y recurso didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015.



### Hipótesis específica

H<sub>0</sub> No existe relación positiva entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

H<sub>1</sub> Existe relación positiva entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

Tabla 16

*Relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas*

			Evaluación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,243**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	113	113
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,243**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	113	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

De los resultados obtenidos en la tabla 16, la evaluación se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,267$ ), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p=,000 < ,05$ ); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación positiva entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015

## **IV. Discusión**

De los resultados obtenidos en la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,894$ ), con un p-valor igual a 0,000; que permite afirmar, que la gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; que se relaciona con el estudio de Salluca, (2010) “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao” y llegó a las siguientes conclusiones: La variable satisfacción laboral, ha mostrado ser concordante con la variable del desempeño docente en todas sus dimensiones en lo que a percepción de los alumnos se refiere. Los resultados conducen a pensar que los profesores en general independientemente de su condición laboral, se relacionan significativamente con el desempeño docente según los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del cercado Callao en educación básica regular; del estudio de Benítez (2010) “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión pedagógica de los directores de las Instituciones Educativas del nivel inicial de la red N° 2 del Callao, periodo 2006”, llegando a las siguiente conclusión: El liderazgo influye significativamente sobre la calidad de gestión educativa en Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Red N° 2 del Callao durante el periodo 2006;

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,322$ ), con un p-valor igual a 0,000; que permite afirmar que, existe relación positiva entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; y la investigación de Remon (2010) “Implicancias de la gestión pedagógica ejercida por los directores y desempeño profesional docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas estatales del Cercado en la Región Callao”, y llegó a las siguientes conclusiones: Se verificó que la planificación estrategia de la gestión educativa institucional que ejercen los directores influye significativamente en el desempeño profesional docente en las I.E. estatales del nivel secundario de la Región Callao. Las variables presentan una correlación moderada buena en  $r = 0.5916$  al 95% del nivel de confianza.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 2, con una correlación de Spearman ( $\rho=0,337$ ), con un p-valor igual a 0,000; por lo cual se permite afirmar, que existe relación positiva entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; que se relaciona con el estudio de Sánchez (2010) “La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno”, llegando a concluir que: La determinación de las competencias como docente le corresponde se encuentra en una discrepancia entre la respuesta de los docentes y la de los estudiantes, respecto a la manera de cómo está gestionando su labor educativa dentro y fuera del aula; por esa razón, recomendó a las autoridades educativas del área deben planificar y ejecutar talleres relativos a la gestión que pueda tener el docente, con los alumnos y a su vez que se va integrando a la escuela con la comunidad.

También, con respecto a la hipótesis específica 3, con una correlación de Spearman ( $\rho=0,267$ ), con un p-valor igual a 0,000; por lo cual se permite afirmar, existe relación positiva entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015, y se relaciona con la investigación de Navarro (2013) “Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría y concluye que, los profesores al poseer poderío sobre los contenidos que reparten. Honestidad, compromiso en su centro de labor y conservar una conducta incuestionable. Con el empleo de nuevas estrategias pedagógicas se formará un nuevo capital humano que enfrente las dificultades y de solución en el quehacer diario, eso es lo que requiere el país.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 4, con una correlación de Spearman ( $\rho=0,243$ ), con un p-valor igual a 0,000; por lo cual se permite afirmar, existe relación positiva entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015, y se relaciona con el estudio de Salluca (2010) “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao”, donde los resultados conducen a una evaluación que, los profesores en general independientemente de su condición laboral, se

relacionan significativamente con el desempeño docente según los profesores que trabajan en las instituciones educativas públicas del Callao en educación básica regular.

## **V. Conclusiones**

- Primera La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,894 y un p-valor igual 0,000.
- Segunda Sí existe relación positiva entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,322 y un p-valor igual 0,001.
- Tercera Sí existe relación positiva entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,337 y un p-valor igual 0,000.
- Cuarta Sí existe relación positiva entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,267 y un p-valor igual 0,004.
- Quinta Sí existe relación positiva entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,243 y un p-valor igual 0,000.

## **VI. Recomendaciones**



- Primera Se recomienda a los directivos de la UGEL 01, la implementación de programas de capacitación para directivos sobre gestión pedagógica, y puedan realizar una supervisión del desempeño de los docentes que les brinde satisfacción
- Segunda Se sugiere a los docentes capacitarse sobre la planificación curricular y poder realizar una adecuada diversificación, y se sientan satisfechos de su desempeño docente.
- Tercera Se recomienda a los directivos implementar jornadas pedagógicas sobre el uso de estrategias metodológicas en las diversas áreas, que les permita sentirse motivados y satisfechos de su labor pedagógica.
- Cuarta Se sugiere a los docentes el uso estrategias innovadoras con materiales y recursos didácticos, y logren en los estudiantes óptimos aprendizajes, y se sientan satisfechos de su labor.
- Quinta Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa, utilizar técnicas e instrumentos de evaluación para la supervisión de la labor docente con el conocimiento de los docentes.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Álvarez, (2003). *Un modelo de calidad pedagógica para los centros educativos*  
SBN 9788427125125094
- Álvarez, N. (2010) *La desantealización educativa en el Perú*. Revista Educación,  
Vol.19, N° 37 Lima: PUCP
- Ander-Egg E, (1993). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa:  
Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato*. Rosario: Homo  
Sapiens.
- Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito. Métodos e  
instrumentos*. Barcelona: Paidós.
- Antúnez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y  
propuestas*. Editorial Horsori, S.I.
- Ministerio de Educación (2013). *Balance y desafíos de la descentralización  
educativa*. Lima: Minedu.
- Braslavsky, C. (2000). *Necesidades y respuestas en la formación para la gestión  
y la política educativa en América Latina: tendencias y construcción de  
estrategias compartidas*. Buenos Aires: Unesco.
- Benítez, P. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión pedagógica  
de los directores de las Instituciones Educativas del nivel inicial de la red N°  
2 del Callao, periodo 2006*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Caballero J, (2009). *La satisfacción personal y profesional de los/as directores/as  
de los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria en Andalucía*.  
Tesis doctoral inédita, Universidad de Granada, España.
- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de  
los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*.  
Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Cavalcante J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*. Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Ceresale, J. (2000). *La formación Laboral de los alumnos en los umbrales del Siglo XXI*. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Coll, C. (1995). *Algunos desafíos de la educación básica en el umbral de nuevo milenio*. Ponencia III Seminario de Altos Directivos de las Administraciones Educativas, Programa Ibermade – OEI, La Habana.
- Constenla, J (2007). *Los enfoques actuales de la evaluación y sus implicancias en la práctica en el aula*. Universidad Católica de la Santísima Concepción, Facultad de Educación.
- Correa, (2011). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó Transversal 51A #67B 90 Medellín - Colombia
- Dessler, G. (2003). *Administracao de recursos humanos*. [www.estantevirtual.com.br/...dessler/administracao...recursos-hu](http://www.estantevirtual.com.br/...dessler/administracao...recursos-hu).
- Drucker P (1999). *Managing the non-profit organization*. USA: Harper Collins Publishers.
- Edwards, V. (1991). *El concepto de calidad de educación*. Santiago de Chile, UNESCO/ORELAC.
- Falieres N. (2006). *Cómo enseñar con las nuevas tecnologías en la escuela de hoy*. Buenos Aires: Circulo Latino Austral
- Frazer, H. (1998). *Teóricos importantes sobre los enfoques de la calidad: Deming, Jurán Crosby, Hammer, Champú, Raymond L, Mansanelly, Klein, Ishikawa, en calidad total, conceptos y herramientas prácticas*. México: Limusa, CONALEP, SEP,

- Fernández, M. (2003). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste Psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente*. Universidad San Martín de Porres, Lima Perú
- Freeman, E. (1994). *La gestión de la institución educativa y su vínculo con la comunidad*. [revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/download/10638/](http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/download/10638/)
- Ferreira, H. (2001). *El currículum como desafío institucional*. Buenos Aires: Ediciones y Novedades Educativas.
- Gagné, R. (1992). *Principios básicos del aprendizaje e instrucción*. México: Diana,
- Garibay F. (1995). *Método y procedimientos para sistematizar experiencias de capacitación. Proyectos de capacitación y organización para el desarrollo rural SARH-INCA Rural*. PNUDFAO.
- Guillenn, G. y Gil, B. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. México: Mc Graw-Hill.
- Guédez, V. (1996). *Gerencia, cultura y educación*. Caracas: Editorial Tropykos.
- Gamboa, E. J. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica.com, 12(16). Disponible en:<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
- Hargreaves, A. (1994). *Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Madrid, España: Morata. Consulta: 22 de Febrero del 2009 <http://didac.unizar.es/abernat/zalumnoslem/anexoA3.html>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

- Hernández, M. y Prieto, C (2002). *Motivación animal y humana*, México: Editorial El Manual Moderno.
- Herrera, J. (2013). *Recursos didácticos y manejo de las tic's en los procesos de aprendizaje en la escuela de lenguas y lingüística de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación universidad de Guayaquil, en el año 2013*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Likert, R. (1989). *The human organization*. New York, McGraw-Hill.
- Lizarazo, B (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. España: Ariel.
- León, B (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao*. Tesis de Maestría. Universidad Privada San Ignacio de Loyola – Perú
- López, C. y Salas, M. (2009). *Enseñanza, transmisión y autorregulación de valores: estudiantes de telesecundaria*. Investigación en Psicología Aplicada a la Educación. México: Siena. Ministerio de Educación, *Información General*. Revisado el 15 de junio de 2007. Ministerio de Educación (2012). *Manual del docente*: Lima: MINED.
- Ministerio de Trabajo, (2004). *Boletín de economía laboral - Ministerio de Trabajo...www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL\_39.pdf*
- Ministerio de Educación (2013) *Cuadernos de trabajo para la gestión descentralizada de la educación Balance y desafíos de la descentralización educativa*. Lima: Minedu.
- Mora, J (1999). *Transformación y gestión curricular*. Taller *Evaluación y Gestión Curricular*. Universidad de Antioquia.
- Namo de Melo, G. y Neubauer da Silva. (1998). *La gestión de la escuela en las perspectivas de las políticas educativas*. Santiago de Chile: Unesco.

Navarro, C (2013) *Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo*. Universidad de Centro occidental. Lizandro Alvarado.

OIT (2003,). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo* - ILO [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../---ro.../wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../---ro.../wcms_bai_pub_118.pdf)

Ollarves, Y. (2004). *Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior* [en línea] Base de datos.<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=65821106&iCveNum=0>

Pacheco, N. (1993). *La dimensión administrativa de la gestión*. Notas.[www.latarea.com.mx/articu/articu18/jlarias18.htm](http://www.latarea.com.mx/articu/articu18/jlarias18.htm)

Paredes, R. y Paredes, V. (2009). *Rendimiento académico y gestión de la educación en un contexto de rigidez laboral*. Chile: Revista CEPAL 99 • diciembre 2009

Petrus, A. (1997). *Pedagogía social*. Barcelona: Ariel.

PISA (2003). Informe PISA 2003 - OECD <https://www.oecd.org/pisa/39732493.pdf>

Pini, M. y Gary, A. (2009). *Política educativa, prácticas y debates en los Estados Unidos*. Reflexiones sobre América Latina

Real Academia de la Lengua (2008) *Diccionarios de la Real Academia Española* [www.rae.es/publicaciones/obras-academicas/diccionarios-de-la-real-academia-espanola](http://www.rae.es/publicaciones/obras-academicas/diccionarios-de-la-real-academia-espanola)

- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* - WordPress.com  
[https://psiqueunah.files.wordpress.com/.../comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_n](https://psiqueunah.files.wordpress.com/.../comportamiento-organizacional-13a-ed-_n).
- Robbins, S. y Judge, T (2013). *Comportamiento organizacional*. es.slideshare.net/.../comportamiento-organizacional-stephen-p-robbins-y-timothy-a-ju.
- Robbins, S. (1996). *La dirección del recurso humano*. New York: Addison Wesley.
- Romay, M. (1994). *Alternativas metodológicas para evaluar la calidad de programas en educación superior*. Revista de la educación superior, XXIII (91).
- Rojas, R (2011). *Temas de historia social de la educación y la pedagogía*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Rodríguez, M. (1998). *El cambio educativo y las comunidades discursivas: representando el cambio en tiempos de postmodernidad*. Revista de Educación. No. 317, España.
- Salluca, L (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*. Universidad Privada San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Sánchez, M. (2010). *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno*, (Tesis de maestría) de la Universidad de Carabobo, Caracas-Venezuela,
- Sánchez, C. y Reyes, L. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sánchez, R. (2003). *Tres modelos de estrategia y dirección de recursos humanos*. Harvard Deusto Business Review. Madrid. No. 113.



- Sarramona, F. (2008). *Fundamentos de educación*. España: Ceac, Universidad Veracruzana
- Santibáñez, T. (2000). *Los enfoques actuales de la evaluación y sus implicancias en la portales.mineduc.cl/.../Los%20enfoques%20actuales%20de%20la%20evaluacion%20*.
- Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto*.  
[ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/TESIS%20BAyMC.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/TESIS%20BAyMC.pdf)
- Seisdedos, N. (1996). *Definición de clima organizacional*. Eumed.net
- Sierra, R. (2000). *Técnicas de la investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Stenhouse, L. (1998). *Investigación y desarrollo del curriculum* .  
[www.terras.edu.ar/biblioteca/1/CRRM\\_Stenhouse\\_Unidad\\_4.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/1/CRRM_Stenhouse_Unidad_4.pdf)
- Suarez, C. (1998). *Recursos didácticos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Tamayo, A. (2006). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

## **Anexos**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PACHACAMAC, 2015

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b><u>Problema general</u></b> ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b> Determinar la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b> La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Gestión pedagógica</b> Planificación curricular Estrategias metodológicas Materiales y recursos didácticos Evaluación</p>	<p><b>Tipo</b> Básico</p> <p><b>Diseño</b> No experimental, correlacional, transversal</p>
<p><b><u>Problemas específicos</u></b> ¿Qué relación existe entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015?</p>	<p><b><u>Objetivos específicos 1</u></b> Establecer la relación entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p> <p>Establecer la relación entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p> <p>Establecer la relación entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p> <p>Establecer la relación entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p>	<p><b><u>Hipótesis específica 1</u></b> Existe relación positiva entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p> <p>Existe relación positiva entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p> <p>Existe relación positiva entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p> <p>Existe relación positiva entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p>	<p><b>Variable 2:</b> <b>Satisfacción laboral</b> Satisfacción intrínseca Satisfacción extrínseca</p>	<p><b>Población</b> 113 docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015</p> <p><b>Muestra</b> Censal, 100% de la población</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis</b> Correlación de Spearman</p>

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### VARIABLE 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
Planificación curricular	Lineamiento curricular	¿El director comunica las actividades a desarrollar durante el año lectivo?	
		¿El director comunica la participación de los docentes en grupos de trabajo?	
	Diagnóstico de necesidades educativas	¿El director propicia la participación de los docentes para las actividades pedagógicas?	
		¿El director realiza un diagnóstico sobre las necesidades educativas de la I.E?	
	Programación curricular	¿El director promueve la participación de los docentes en la elaboración de la programación curricular anual?	
		¿El director dirige la diversificación curricular?	
¿El director coordina la aplicación del PCI con los demás agentes educativos?			
Estrategias metodológicas	Estrategias acordes con las necesidades	¿El director promueve el desarrollo de capacidades en el docente para mejorar la aplicación de las estrategias de aprendizaje?	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		¿El director motiva la participación de los docentes en capacitaciones?	
		¿El director motiva la actualización pedagógica en los docentes?	
	Estrategias motivadoras y participativas	¿El director se capacita y es efecto multiplicador en los docentes?	
		¿El director fomenta la utiliza juegos y dinámicas antes de la clase en los docentes?	
		¿El director utiliza estrategias para resolver problemas institucionales?	
Materiales recursos didácticos y didácticos	Materiales didácticos para el desarrollo de actividades	¿El director distribuye oportunamente materiales educativos?	
		¿El director orienta el uso adecuado de los materiales educativos en las sesiones de aprendizaje?	
		¿El director realiza seguimiento en el uso adecuado de los materiales educativos entregados?	
	Materiales didácticos acorde con los contenidos	¿El director orienta la utilización de materiales didácticos en las actividades de aprendizaje?	
		¿El director promueve la utilización del material didáctico de acuerdo a los temas tratados?	
		¿El director orienta el uso de material didáctico teniendo en cuenta el nivel aprendizaje de los estudiantes?	
		¿El director promueve la elaboración de material didáctico con productos reciclado de acuerdo a los contenidos?	

Supervisión	Actividades de supervisión	¿El director asesora oportunamente a los docentes?	
		¿El director comunica las supervisiones a realizar con anterioridad?	
		¿El director coordina el desarrollo de las actividades técnico-pedagógicas?	
		¿El director permite la participación de otros docentes en la supervisión?	
	Monitoreo	¿El director monitorea el desarrollo de las actividades educativas?	
		¿El director realiza evaluaciones permanentes de las diversas comisiones?	
		¿El director permite la coevaluación entre los docentes?	

## VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Intrínseca	Independencia	1. ¿Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más conveniente?	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) (Nunca (1)
		2. ¿Los lineamientos que se ofrecen en la sumilla facilitan el desarrollo de los contenidos del silabo o planes de trabajo?	
		3. ¿Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura o ejecución del plan de trabajo?	
		4. ¿Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas?	
	Variedad	5. ¿El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución me hace sentir muy bien?	
		6. ¿Me siento satisfecho por la exigencia académica para ser promocionado?	
		7. ¿Mi trabajo en esta Institución me permite, además del dictado de asignatura, realizar actividades no lectivas?	
		8. ¿Asisto con regularidad a los eventos sociales que la Institución realiza?	
	Líneas de carrera	9. ¿En esta Institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad?	
		10. ¿Consideras que tu productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución?	
	Reconocimientos y distinciones	11. ¿Disfruto que la Institución premie mi esfuerzo?	
		12. ¿En esta Institución los premios y distinciones se otorgan por méritos personales?	
Extrínseca	Compensación económica	13. ¿El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución?	
		14. ¿La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal?	
	Condiciones de trabajo	15. ¿La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente?	
		16. ¿Las actividades lectivas se llevan adecuadamente apoyadas por equipos y materiales adecuados?	
	Seguridad en el puesto	17. ¿La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente?	
		18. ¿La evaluación docente se lleva a cabo sin generar inseguridad en el puesto?	
	Status	19. ¿Me hace bien trabajar en una institución de prestigio social y académico como esta institución?	
		20. ¿Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo?	
		21. ¿Me siento halagado por mis amistades de la institución en que laboro?	
	Calidad de relaciones	22. ¿En la institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades?	
		23. ¿Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas?	
	Capacitación y perfeccionamiento docente	24. ¿En esta institución la capacitación y desarrollo de los docentes es constante?	
		25. ¿Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad?	
		26. ¿Esta institución facilita la asistencia a cursos de Capacitación y Congresos?	

**ANEXO 3: INSTRUMENTOS**  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**  
**(Ministerio de educación, 2010)**

**Estimado Profesor (a):**

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

<b>S=Siempre</b>	<b>CS=Casi siempre</b>	<b>AV=A Veces</b>	<b>CN=Casi Nunca</b>	<b>N=Nunca</b>
------------------	------------------------	-------------------	----------------------	----------------

	N°	ITEMS	INDICES				
			S	CS	AV	CN	N
Planificación curricular	01	¿El director comunica las actividades a desarrollar durante el año lectivo?					
	02	¿El director comunica la participación de los docentes en grupos de trabajo?					
	03	¿El director propicia la participación de los docentes para las actividades pedagógicas?					
	04	¿El director realiza un diagnóstico sobre las necesidades educativas de la I.E?					
	05	¿El director promueve la participación de los docentes en la elaboración de la programación curricular anual?					
	06	¿El director dirige la diversificación curricular?					
	07	¿El director coordina la aplicación del PCI con los demás agentes educativos?					
Estrategias metodológicas	08	¿El director promueve el desarrollo de capacidades en el docente para mejorar la aplicación de las estrategias de aprendizaje?					
	09	¿El director motiva la participación de los docentes en capacitaciones?					
	10	¿El director motiva la actualización pedagógica en los docentes?					
	11	¿El director se capacita y es efecto multiplicador en los docentes?					
	12	¿El director fomenta la utiliza juegos y dinámicas antes de la clase en los docentes?					
	13	¿El director utiliza estrategias para resolver problemas institucionales?					
	14	¿El director promueve la utilización de estrategias					

		participativas en el desarrollo de actividades de aprendizaje?					
Materiales y recursos didácticos	15	¿El director distribuye oportunamente materiales educativos?					
	16	¿El director orienta el uso adecuado de los materiales educativos en las sesiones de aprendizaje?					
	17	¿El director realiza seguimiento en el uso adecuado de los materiales educativos entregados?					
	18	¿El director orienta la utilización de materiales didácticos en las actividades de aprendizaje?					
	19	¿El director promueve la utilización del material didáctico de acuerdo a los temas tratados?					
	20	¿El director orienta el uso de material didáctico teniendo en cuenta el nivel aprendizaje de los estudiantes?					
	21	¿El director promueve la elaboración de material didáctico con productos reciclado de acuerdo a los contenidos?					
Supervisión	22	¿El director asesora oportunamente a los docentes?					
	23	¿El director comunica las supervisiones a realizar con anterioridad?					
	24	¿El director coordina el desarrollo de las actividades técnico-pedagógicas?					
	25	¿El director permite la participación de otros docentes en la supervisión?					
	26	¿El director monitorea el desarrollo de las actividades educativas?					
	27	¿El director realiza evaluaciones permanentes de las diversas comisiones?					
	28	¿El director permite la coevaluación entre los docentes?					



## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

### Estimado Profesor (a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

<b>S=Siempre</b>	<b>CS=Casi siempre</b>	<b>AV=A Veces</b>	<b>CN=Casi Nunca</b>	<b>N=Nunca</b>
------------------	------------------------	-------------------	----------------------	----------------

N°	ITEMS	INDICES				
		S	CS	AV	CN	N
01	¿Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes?					
02	¿Los lineamientos que se ofrecen en la sumilla facilitan el desarrollo de los contenidos del silabo o planes de trabajo?					
03	¿Para mi es importante elegir la metodología apropiada a la asignatura o ejecución del plan de trabajo?					
04	¿Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas?					
05	¿El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución me hace sentir muy bien?					
06	¿Me siento satisfecho por la exigencia académica para ser promocionado?					
07	¿Mi trabajo en esta Institución me permite, además del dictado de asignatura, realizar actividades no lectivas?					
08	¿Asisto con regularidad a los eventos sociales que la Institución realiza?					
09	¿En esta Institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad?					
10	¿Consideras que tu productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución?					
11	¿Disfruto que la Institución premie mi esfuerzo?					
12	¿En esta Institución los premios y distinciones se otorgan por méritos personales?					
13	¿El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución?					
14	¿La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal?					
15	¿La comodidad y los equipos de las aulas facilitan mi labor docente?					

16	¿Las actividades lectivas se llevan adecuadamente apoyadas por equipos y materiales adecuados?					
17	¿La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad en el desempeño docente?					
18	¿La evaluación docente se lleva a cabo sin generar inseguridad en el puesto?					
19	¿Me hace bien trabajar en una institución de prestigio social académico como esta institución?					
20	¿Cada vez que tengo la oportunidad comento acerca de la institución donde trabajo?					
21	¿Me siento halagado por mis amistades de la institución en que laboro?					
22	¿En la institución uno se siente a gusto con los colegas y autoridades?					
23	¿Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas?					
24	¿En esta institución la capacitación y desarrollo de los docentes es constante?					
25	¿Me complace que el programa de capacitación de esta institución se cumpla en su totalidad?					
26	¿Esta institución facilita la asistencia a cursos de Capacitación y Congresos?					

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

## GESTIÓN PEDAGÓGICA

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

## Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	28

## SATISFACCIÓN LABORAL

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

## Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	28

## ANEXO 5: JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>							
1	¿El director comunica las actividades a desarrollar durante el año lectivo?	✓		✓		✓		
2	¿El director comunica la participación de los docentes en grupos de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿El director propicia la participación de los docentes para las actividades pedagógicas?	✓		✓		✓		
4	¿El director realiza un diagnóstico sobre las necesidades educativas de la I.E.?	✓		✓		✓		
5	¿El director promueve la participación de los docentes en la elaboración de la programación curricular anual?	✓		✓		✓		
6	¿El director dirige la diversificación curricular?	✓		✓		✓		
7	¿El director coordina la aplicación del PCI con los demás agentes educativos?	✓		✓		✓		
	<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿El director promueve el desarrollo de capacidades en el docente para mejorar la aplicación de las estrategias de aprendizaje?	✓		✓		✓		
9	¿El director motiva la participación de los docentes en capacitaciones?	✓		✓		✓		
10	¿El director motiva la actualización pedagógica en los docentes?	✓		✓		✓		
11	¿El director se capacita y es efecto multiplicador en los docentes?	✓		✓		✓		
12	¿El director fomenta la utiliza juegos y dinámicas antes de la clase en los docentes?	✓		✓		✓		
13	¿El director utiliza estrategias para resolver problemas institucionales?	✓		✓		✓		
14	¿El director promueve la utilización de estrategias participativas en el desarrollo de actividades de aprendizaje?	✓		✓		✓		
	<b>MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿El director distribuye oportunamente materiales educativos?	✓		✓		✓		
16	¿El director orienta el uso adecuado de los materiales educativos en las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
17	¿El director realiza seguimiento en el uso adecuado de los materiales educativos entregados?	✓		✓		✓		

18	¿El director orienta la utilización de materiales didácticos en las actividades de aprendizaje?	/					
19	¿El director promueve la utilización del material didáctico de acuerdo a los temas tratados?	/					
20	¿El director orienta el uso de material didáctico teniendo en cuenta el nivel aprendizaje de los estudiantes?	/					
21	¿El director promueve la elaboración de material didáctico con productos reciclado de acuerdo a los contenidos?	/					
	<b>SUPERVISION</b>						
22	¿El director asesora oportunamente a los docentes?	/					
23	¿El director comunica las supervisiones a realizar con anterioridad?	/					
24	¿El director coordina el desarrollo de las actividades técnico-pedagógicas?	/					
25	¿El director permite la participación de otros docentes en la supervisión?	/					
26	¿El director monitorea el desarrollo de las actividades educativas?	/					
27	¿El director realiza evaluaciones permanentes de las diversas comisiones?	/					
28	¿El director permite la coevaluación entre los docentes?	/					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Secede la suficiencia del material

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: MBA EDMUNDO BARRALES RIOS    DNI: 25651955    Lima, Diciembre del 2015.

Especialidad del evaluador: EXPERTO FUNDADOR

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*[Firma]*  
 Mg. Edmundo José Barrales Ríos  
 Docente Postgrado-Especialista

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Cuidad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>								
1	¿El director comunica las actividades a desarrollar durante el año lectivo?	✓		✓		✓		
2	¿El director comunica la participación de los docentes en grupos de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿El director propicia la participación de los docentes para las actividades pedagógicas?	✓		✓		✓		
4	¿El director realiza un diagnóstico sobre las necesidades educativas de la I.E.?	✓		✓		✓		
5	¿El director promueve la participación de los docentes en la elaboración de la programación curricular anual?	✓		✓		✓		
6	¿El director dirige la diversificación curricular?	✓		✓		✓		
7	¿El director coordina la aplicación del PCI con los demás agentes educativos?	✓		✓		✓		
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>								
8	¿El director promueve el desarrollo de capacidades en el docente para mejorar la aplicación de las estrategias de aprendizaje?	✓		✓		✓		
9	¿El director motiva la participación de los docentes en capacitaciones?	✓		✓		✓		
10	¿El director motiva la actualización pedagógica en los docentes?	✓		✓		✓		
11	¿El director se capacita y es efecto multiplicador en los docentes?	✓		✓		✓		
12	¿El director fomenta la utiliza juegos y dinámicas antes de la clase en los docentes?	✓		✓		✓		
13	¿El director utiliza estrategias para resolver problemas institucionales?	✓		✓		✓		
14	¿El director promueve la utilización de estrategias participativas en el desarrollo de actividades de aprendizaje?	✓		✓		✓		
<b>MATERIALES Y RECURSOS DIDACTICOS</b>								
15	¿El director distribuye oportunamente materiales educativos?	✓		✓		✓		
16	¿El director orienta el uso adecuado de los materiales educativos en las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
17	¿El director realiza seguimiento en el uso adecuado de los materiales educativos entregados?	✓		✓		✓		

18	¿El director orienta la utilización de materiales didácticos en las actividades de aprendizaje?	✓							
19	¿El director promueve la utilización del material didáctico de acuerdo a los temas tratados?	✓							
20	¿El director orienta el uso de material didáctico teniendo en cuenta el nivel aprendizaje de los estudiantes?	✓							
21	¿El director promueve la elaboración de material didáctico con productos reciclado de acuerdo a los contenidos?	✓							
	<b>SUPERVISIÓN</b>								
22	¿El director asesora oportunamente a los docentes?	✓							
23	¿El director comunica las supervisiones a realizar con anterioridad?	✓							
24	¿El director coordina el desarrollo de las actividades técnico-pedagógicas?	✓							
25	¿El director permite la participación de otros docentes en la supervisión?	✓							
26	¿El director monitorea el desarrollo de las actividades educativas?	✓							
27	¿El director realiza evaluaciones permanentes de las diversas comisiones?	✓							
28	¿El director permite la coevaluación entre los docentes?	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Apliar estructura

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable [ ]


Lima, Diciembre del 2015.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Violeta Ducabaz y Rosales DNI: \_\_\_\_\_

Especialidad del evaluador: Psicopedagoga

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Violeta Ducabaz y Rosales  
 DOCTORA EN EDUCACION  
 DNI: 09695113



## ANEXO 6: BASE DE DATOS

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	PLANIFICACIÓN CURRICULAR								ESTRATEGIA METODOLÓGICA								MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS								SUPERVISIÓN								Total General
	1	2	3	4	5	6	7	Tot al	8	9	10	11	12	13	14	Tot al	15	16	17	18	19	20	21	Tot al	22	23	24	25	26	27	28	Tot al	
1	4	1	4	1	1	1	2	14	1	2	1	1	1	1	2	9	4	3	3	4	4	4	4	26	2	1	1	2	1	1	1	9	58
2	2	1	1	4	4	3	1	16	1	1	1	1	1	1	2	8	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	1	7	40
3	2	3	3	3	3	3	3	20	1	2	1	2	1	2	2	11	1	1	1	1	1	1	2	8	3	3	1	2	1	2	1	13	52
4	3	2	2	2	2	2	3	16	3	3	2	2	2	2	2	16	1	2	1	2	1	2	2	11	3	3	3	3	2	2	2	18	61
5	3	3	1	3	1	2	2	15	1	1	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	2	16	2	1	1	1	2	2	2	11	54
6	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	28	1	1	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	4	28	95	
7	4	2	2	1	1	2	2	14	2	4	2	2	2	1	3	16	4	4	4	4	4	4	4	28	2	1	2	4	2	2	2	15	73
8	1	1	1	1	1	2	2	9	2	2	2	2	2	1	3	14	2	4	2	2	2	1	3	16	2	1	2	2	2	2	2	13	52
9	2	1	2	2	1	1	1	10	3	3	1	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	3	14	1	1	3	3	1	2	2	13	52
10	4	1	4	4	2	2	3	20	3	1	1	1	2	2	2	12	3	3	1	2	2	2	2	15	3	3	3	1	1	1	2	14	61
11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21	3	1	1	1	2	2	2	12	3	2	3	3	3	3	3	20	73	
12	3	3	1	1	1	1	1	11	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	21	1	2	2	2	2	2	2	13	59	
13	1	1	1	1	4	1	1	10	1	1	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	2	1	2	9	44	
14	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	3	2	2	2	15	1	1	2	1	2	2	11	3	2	2	2	2	3	2	16	57	
15	1	2	2	2	3	2	3	15	2	2	1	1	2	1	2	11	2	2	2	3	2	2	15	3	1	2	2	1	1	2	12	53	
16	1	1	1	1	1	2	2	9	2	2	2	2	2	1	3	14	2	2	1	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	2	13	47	
17	2	1	2	2	1	1	1	10	3	3	1	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	3	14	1	1	3	3	1	2	2	13	52	
18	4	1	4	4	2	2	3	20	2	1	1	1	2	2	2	11	3	3	1	2	2	2	15	3	3	2	1	1	1	2	13	59	
19	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21	2	1	1	1	2	2	2	11	3	2	3	3	3	3	3	20	72	
20	3	3	1	1	1	1	1	11	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	21	1	2	2	2	2	2	2	13	59	
21	1	1	1	1	4	1	1	10	1	1	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	2	1	2	9	44	
22	4	1	4	1	1	1	2	14	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	2	1	2	2	11	2	1	1	2	1	1	1	9	43	
23	2	1	1	4	4	3	1	16	1	1	1	1	1	1	2	8	1	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	40	
24	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	2	15	1	1	1	1	1	1	8	2	3	2	2	2	3	2	16	53	
25	1	2	2	2	3	2	3	15	2	2	1	1	2	1	2	11	2	2	2	3	2	2	15	3	1	2	2	1	1	2	12	53	

26	4	1	4	1	1	1	2	14	1	2	1	1	1	1	2	9	2	2	1	1	2	1	2	11	2	4	1	2	1	1	1	12	46
27	2	1	1	4	4	3	1	16	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	1	7	39	
28	2	3	3	3	3	3	3	20	1	2	1	2	1	2	2	11	1	1	1	1	1	1	7	3	3	1	2	1	2	1	13	51	
29	3	2	2	2	2	2	3	16	3	3	2	2	2	2	2	16	1	2	1	2	1	2	2	11	3	3	3	3	2	2	2	18	61
30	3	3	1	3	1	2	2	15	1	1	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	2	16	2	1	1	1	2	2	2	11	54
31	2	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	2	2	2	2	2	12	4	4	4	3	4	4	4	27	57
32	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	4	3	4	4	4	4	4	3	26	3	4	3	3	3	3	3	22	62
33	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	4	3	3	24	71
34	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	4	3	3	3	3	22	2	1	1	2	1	1	1	9	67
35	2	1	1	1	2	2	2	11	2	1	1	1	2	2	2	11	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	38
36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	1	1	1	1	1	1	1	7	3	3	1	2	1	2	1	13	76
37	2	1	2	4	2	2	2	15	2	1	2	4	2	2	2	15	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	3	3	2	2	2	18	61
38	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	2	2	2	18	2	1	1	1	2	2	2	11	55
39	1	1	3	3	1	2	2	13	1	1	3	3	1	2	2	13	2	1	1	1	2	2	2	11	4	4	4	4	4	4	4	28	65
40	3	3	3	1	1	1	2	14	3	3	3	1	1	1	2	14	4	4	4	4	4	4	4	28	2	1	2	4	2	2	2	15	71
41	3	2	3	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	3	20	2	1	2	4	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	13	68
42	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	1	1	3	3	1	2	2	13	52
43	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	3	3	1	2	2	13	3	3	3	1	1	1	2	14	45
44	3	2	2	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	3	2	16	3	3	3	1	1	1	2	14	3	2	3	3	3	3	3	20	66
45	3	1	2	2	1	1	2	12	3	1	2	2	1	1	2	12	3	2	3	3	3	3	3	20	1	2	2	2	2	2	2	13	57
46	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	1	1	1	1	2	1	2	9	48
47	1	1	3	3	1	2	2	13	1	1	3	3	1	2	2	13	1	1	1	1	2	1	2	9	3	2	2	2	2	3	2	16	51
48	3	3	2	1	1	1	2	13	3	3	2	1	1	1	2	13	3	2	2	2	2	3	2	16	3	1	2	2	1	1	2	12	54
49	3	2	3	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	3	20	3	1	2	2	1	1	2	12	2	1	2	2	2	2	2	13	65
50	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	1	1	3	3	1	2	2	13	52
51	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	3	3	1	2	2	13	3	3	2	1	1	1	2	13	44
52	2	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	3	3	2	1	1	1	2	13	3	2	3	3	3	3	3	20	51
53	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	3	3	3	3	20	1	2	2	2	2	2	2	13	47	
54	2	3	2	2	2	3	2	16	2	3	2	2	2	3	2	16	1	2	2	2	2	2	2	13	1	1	1	1	2	1	2	9	54
55	3	1	2	2	1	1	2	12	3	1	2	2	1	1	2	12	1	1	1	1	2	1	2	9	2	1	1	2	1	1	1	9	42
56	2	4	1	2	1	1	1	12	2	4	1	2	1	1	1	12	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	40
57	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	2	3	2	2	2	3	2	16	37	
58	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	1	2	1	2	1	13	2	3	2	2	2	3	2	16	3	1	2	2	1	1	2	12	54

59	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	3	3	2	2	2	18	3	1	2	2	1	1	2	12	2	4	1	2	1	1	1	1	12	60
60	2	1	1	1	2	2	2	11	2	1	1	1	2	2	2	11	2	4	1	2	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	7	41
61	2	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	3	3	1	2	1	2	1	13	38	
62	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	3	3	2	2	2	18	45		
63	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	3	3	2	2	2	18	2	1	1	1	2	2	2	11	55	
64	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	3	3	2	2	2	18	2	1	1	1	2	2	2	11	2	1	1	2	1	1	1	9	56	
65	2	1	1	1	2	2	2	11	2	1	1	1	2	2	2	11	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	38	
66	3	2	2	2	2	3	4	18	4	3	2	2	2	2	3	18	1	1	1	1	1	1	1	7	3	3	1	2	1	2	1	13	56	
67	2	1	2	4	2	2	2	15	2	1	2	4	2	2	2	15	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	3	3	2	2	2	18	61	
68	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	2	2	2	18	2	1	1	1	2	2	2	11	55	
69	1	1	3	3	1	2	2	13	1	1	3	3	1	2	2	13	2	1	1	1	2	2	2	11	v4	4	4	4	4	4	4	24	61	
70	3	3	3	1	1	1	2	14	3	3	3	1	1	1	2	14	4	4	4	4	4	4	4	28	2	1	2	4	2	2	2	15	71	
71	3	2	3	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	3	20	2	1	2	4	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	13	68	
72	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	1	1	3	3	1	2	2	13	52	
73	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	3	3	1	2	2	13	3	3	3	1	1	1	2	14	45	
74	3	2	2	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	3	2	16	3	3	3	1	1	1	2	14	3	2	3	3	3	3	3	20	66	
75	3	1	2	2	1	1	2	12	3	1	2	2	1	1	2	12	3	2	3	3	3	3	3	20	1	2	2	2	2	2	2	13	57	
76	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	1	1	1	1	2	1	2	9	48	
77	1	1	3	3	1	2	2	13	1	1	3	3	1	2	2	13	1	1	1	1	2	1	2	9	3	2	2	2	2	3	2	16	51	
78	3	3	2	1	1	1	2	13	3	3	2	1	1	1	2	13	3	2	2	2	2	3	2	16	3	1	2	2	1	1	2	12	54	
79	3	2	3	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	3	20	3	1	2	2	1	1	2	12	2	1	2	2	2	2	2	13	65	
80	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	1	1	3	3	1	2	2	13	52	
81	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	3	3	1	2	2	13	3	3	2	1	1	1	2	13	44	
82	2	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	3	3	2	1	1	1	2	13	3	2	3	3	3	3	3	20	51	
83	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	3	3	3	3	20	1	2	2	2	2	2	2	13	47	
84	2	3	2	2	2	3	2	16	2	3	2	2	2	3	2	16	1	2	2	2	2	2	2	13	1	1	1	1	2	1	2	9	54	
85	3	1	2	2	1	1	2	12	3	1	2	2	1	1	2	12	1	1	1	1	2	1	2	9	2	1	1	2	1	1	1	9	42	
86	2	4	1	2	1	1	1	12	2	4	1	2	1	1	1	12	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	40	
87	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	2	3	2	2	2	3	2	16	37	
88	3	3	1	2	1	2	1	13	3	3	1	2	1	2	1	13	2	3	2	2	2	3	2	16	3	1	2	2	1	1	2	12	54	
89	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	3	3	2	2	2	18	3	1	2	2	1	1	2	12	2	4	1	2	1	1	1	12	60	
90	2	1	1	1	2	2	2	11	2	1	1	1	2	2	2	11	2	4	1	2	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	7	41	
91	2	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	3	3	1	2	1	2	1	13	38	



### SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Satisfacción intrínseca													Satisfacción extrínseca													Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	ST	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26	ST
1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	22	3	3	4	4	4	4	2	1	1	2	1	1	1	31	53
2	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15	37
3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	27	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	1	20	47
4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	28	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	28	56
5	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	24	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	24	48
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	48	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	39	87
7	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	3	4	28	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	2	2	2	39	67
8	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	23	4	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	27	50
9	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	25	49
10	4	4	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	30	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	26	56
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	29	67
12	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	31	53
13	1	1	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	21	42
14	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	27	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	26	53
15	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	25	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	25	50
16	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	23	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	22	45
17	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	25	49
18	4	4	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	29	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	25	54
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	29	66
20	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	31	53
21	1	1	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	21	42
22	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	19	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	19	38
23	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15	37
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	26	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	23	49
25	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	25	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	25	50
26	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	20	2	1	1	2	1	2	2	4	1	2	1	1	1	21	41
27	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15	36
28	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	27	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	19	46

29	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	28	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	28	56
30	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	24	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	24	48
31	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	16	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	38	54
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	16	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	44	60
33	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	42	65
34	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	33	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	28	61
35	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	35
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	49	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	19	68
37	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	30	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	28	58
38	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	26	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	26	52
39	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	26	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	37	63
40	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	2	4	26	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	2	2	2	39	65
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	37	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	26	63
42	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	24	49
43	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	17	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2	26	43
44	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	30	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	31	61
45	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	23	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	30	53
46	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	24	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	21	45
47	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	25	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	24	49
48	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	23	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	25	48
49	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	22	60
50	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	24	49
51	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	17	1	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	25	42
52	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	18	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	30	48
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	15	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	30	45
54	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	28	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	21	49
55	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	21	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	17	38
56	1	2	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	34
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	22	35
58	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	2	22	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	26	48
59	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	33	1	2	2	1	1	2	2	4	1	2	1	1	1	21	54
60	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	21	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	38
61	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	19	35
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	15	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	28	43

63	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	23	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	26	49
64	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	32	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	18	50
65	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	35
66	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	1	32	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	19	51
67	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	30	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	28	58
68	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	26	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	26	52
69	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	26	1	1	1	2	2	2	v4	4	4	4	4	4	4	33	59
70	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	2	4	26	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	2	2	2	39	65
71	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	37	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	26	63
72	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	24	49
73	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	17	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2	26	43
74	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	30	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	31	61
75	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	23	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	30	53
76	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	24	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	21	45
77	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	25	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	24	49
78	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	23	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	25	48
79	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	22	60
80	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	24	49
81	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	17	1	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	25	42
82	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	18	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	30	48
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	15	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	30	45
84	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	28	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	21	49
85	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	21	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	17	38
86	1	2	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	34
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	22	35
88	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	2	22	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	26	48
89	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	33	1	2	2	1	1	2	2	4	1	2	1	1	1	21	54
90	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	21	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	38
91	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	19	35
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	15	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	28	43
93	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	23	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	26	49
94	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	32	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	18	50
95	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	35
96	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	1	32	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	19	51

97	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	30	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	28	58
98	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	26	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	26	52
99	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	26	1	1	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	27	53
100	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	2	4	26	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	2	2	2	39	65
101	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	37	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	26	63
102	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	24	49
103	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	17	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2	26	43
104	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	30	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	31	61
105	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	23	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	30	53
106	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	24	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	21	45
107	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	25	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	24	49
108	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	23	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	25	48
109	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	22	60
110	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	24	49
111	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	17	1	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	25	42
112	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	18	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	30	48
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	15	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	30	45





**Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015**

Br. Giovanna Jeaneth Mayta Zea

Giovanna2598@hotmail.com

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Norte

**Resumen**

La investigación titulada, “Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac UGEL 01 2015”, tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral y surge como respuesta a la problemática de la Institución Educativa descrita. La investigación obedece a un tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiéndose utilizado cuestionarios con una escala de Likert como instrumentos de recolección de datos que se aplicó a una muestra de 113 docentes de tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac UGEL 01 2015. Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados, mediante la correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,894\*\* y un p-valor igual 0,000.

Palabras clave: Gestión pedagógica y satisfacción laboral.

### **Abstract**

The present qualified investigation, "Pedagogic Management and labor satisfaction in three educational institutions of Pachacamac's District UGEL 01 2015", had as aim determine the relation between the pedagogic management and the labor satisfaction and it arises as response to the problematics of the Educational described Institution. The investigation obeys a basic type and not experimental design, correlacional of transverse court, having been in use questionnaires with Likert's scale as instruments of compilation of information that applied to itself to a sample of 113 teachers of three educational institutions of Pachacamac's District UGEL 01 2015. After having realized the description and discussion of results, by means of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: The pedagogic management relates positively to the labor satisfaction in the teachers in three educational institutions of Pachacamac's District, 2015; having obtained a coefficient of correlation of equal Spearman to 0,894 and one equal p-value 0,000.

Key words: Pedagogic Management and labor satisfaction.

### **Introducción**

La educación es considerada como uno de los pilares de desarrollo de toda sociedad, en este sentido, es importante velar u orientarla hacia la calidad, es decir, una educación de alta productividad y un proceso continuo de mejoramiento para la satisfacción de los que reciben el servicio educativo.

La calidad educativa se va a materializar en los diversos niveles del sistema educativo y la instancia fundamental donde se va a materializar las políticas de estado, de gobierno y sectoriales son las instituciones educativas

La investigación comprende ocho capítulos: En el Capítulo I: Planteamiento del Estudio, se considera la fundamentación y formulación del problema, objetivos, justificación, fundamentación y formulación de la hipótesis, identificación y clasificación de variables. En el Capítulo II: Marco Teórico, se describen los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición conceptual de términos. En el Capítulo III: Metodología de la Investigación comprende la

operacionalización de variables, tipificación de la investigación, estrategia para la prueba de hipótesis, población y muestra, instrumentos de recolección de datos. En el Capítulo IV: Análisis y Discusión de Resultados se desarrolla la presentación, análisis e interpretación de datos, el proceso de prueba de hipótesis, la discusión de los resultados, y la adopción de las decisiones. El capítulo V: Conclusiones el Capítulo VI: Recomendaciones relevantes para la gestión pedagógica. Además, el capítulo VII da a conocer la bibliografía consultada y, en el Capítulo VIII de los anexos se adjunta cuadro de consistencia, instrumentos de recolección de datos, cuadros y gráficos, tablas de interpretación de los datos.

Por lo expuesto se planteó el problema general de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015?

Los objetivos generales y específicos que se formularon fueron:

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

OE<sub>1</sub> Establecer la relación entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

OE<sub>2</sub> Establecer la relación entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

OE<sub>3</sub> Establecer la relación entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015

OE<sub>4</sub> Establecer la relación entre evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015.

## **Metodología**

El tipo de investigación es correlacional porque se busca la relación de las variables Gestión pedagógica y Satisfacción laboral y el diseño corresponde a no

experimental transaccional; la población de estudio estuvo conformada por 113 docentes de tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, el cálculo del tamaño de la muestra se realizó mediante una fórmula estadística.

El instrumento que se aplicó para la variable gestión pedagógica fue un cuestionario y para la variable satisfacción laboral un cuestionario que consta de 28 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala de Likert para la variable gestión pedagógica y para la variable satisfacción laboral es de 26 ítems. Para asegurar la fiabilidad de los instrumentos, se validó mediante una prueba piloto con 20 estudiantes y fue estimado mediante el estadístico Alfa de Cronbach y a través de un juicio de expertos.

Los resultados se organizaron en una matriz por variables y dimensiones. El análisis estadístico se llevó a cabo mediante el software SPSS versión 22 y la hoja de cálculo Excel.

## Resultados

Para la demostración de la Hipótesis de la investigación se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia  $\alpha=5\%=0,05$ ), y se estableció el uso del estadístico de la prueba no paramétrico (Rho de Spearman).

### Resultados de la hipótesis general

Tabla 1

*Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral*

		Gestión pedagógica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	1,000	,894**
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	Satisfacción laboral	,894**	1,000
		Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	113	113

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por la Investigadora

## Discusión

De los resultados obtenidos en la tabla 12, la gestión pedagógica se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,894^{**}$ ), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p=,000 < ,05$ ); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015.

Salluca (2010) “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao” y llegó a las siguientes conclusiones: La variable satisfacción laboral, ha mostrado ser concordante con la variable del desempeño docente en todas sus dimensiones en lo que a percepción de los alumnos se refiere. Los resultados conducen a pensar que los profesores en general independientemente de su condición laboral, se relacionan significativamente con el desempeño docente según los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del cercado Callao en educación básica regular; del estudio de Sorados (2010) “*Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*”, llegando a las siguiente conclusión: Los resultados muestran que existe influencia en la calidad de la gestión educativa. Asimismo, se demuestra que influye el liderazgo en la gestión educativa. La relación directa significativa es de  $0.949^{**}$  b) podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe relación entre lo administrativo de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- - Lima, en el periodo Marzo-mayo.

## Conclusiones:

Primera: La gestión pedagógica se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a  $0,894$  y un p-valor igual  $0,000$ .

Segunda: Sí existe relación positiva entre la planificación curricular y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,322\*\* y un p-valor igual 0,001.

Tercera: Sí existe relación positiva entre las estrategias metodológicas y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,337\*\* y un p-valor igual 0,000.

Cuarta: Sí existe relación positiva entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,267\*\* y un p-valor igual 0,004.

Quinta: Sí existe relación positiva entre la evaluación y la satisfacción laboral en los docentes en tres instituciones educativas del Distrito de Pachacamac, 2015; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,243\*\* y un p-valor igual 0,000.

## **Referencias**

Ministerio de Educación (2002). *Manual del docente*. Lima: MINED.

Misas, G. y Oberto, M. (2004). *La educación superior en Colombia*. Cali: Norma.

Munive, R. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública*. Para optar el grado de magíster. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Sierra, R. (2000). *Técnicas de la Investigación Social Teoría y Ejercicios*. Editorial. Octava edición revisada. Madrid: Paraninfo.