

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Gestión y Dirección de Instituciones de la Educación



**CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI DEL CERCADO DE
AREQUIPA 2017**

Tesis presentada por la Bachiller:

Álvarez Amaro, Amelia

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Gestión y Dirección de
Instituciones de la Educación**

Asesora:

Dra. Hurtado Mazeyra, Alejandra

Arequipa – Perú

2018

DICTAMEN DE PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Título : CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA
GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI
DEL CERCADO DE AREQUIPA 2017

Graduando : Amelia Alvarez Amaro

Fecha : 15 de Enero del 2018

Revisado el presente Proyecto de Tesis, amerita otorgarle:
Dictamen Aprobado.

Atentamente,



Mgter. Jenny Zagarra Mardini
Dictaminador

LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DE TESIS DE MAESTRIA

DE LA: Bachiller AMELIA ALVAREZ AMARO

TITULO: "CORRELACION ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTION PEDAGOGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI DEL CERCADO DE AREQUIPA-2017".

FECHA: 2 DE ABRIL DEL 2018

Vista nuevamente la Tesis presentada por la Sra. Amelia Alvarez Amaro, se observa que se han corregido la mayoría de los puntos indicados; más se debe volver a revisar la redacción de algunas interpretaciones de los cuadros y la discusión debe ser contrastada con mas de una investigación.

Subsanandos estos dos puntos se le da el DICTAMEN APROBATORIO. Puede proceder a sustentar su investigación.


Dra. Tatiana Caceriano Chávez
Profesora de la Escuela de
Postgrado de la UCSM





DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, diciembre 18 del 2017

Señor Doctor,
HUGO TEJADA PRADELL
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM
Presente.-

De mi mayor consideración:
Saludándolo cordialmente hago de su conocimiento el dictamen solicitado sobre
el Borrador de Tesis:

**RELACION ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS ESCALAS
MAGISTERIALES Y CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN
DOCENTES Y DIRECTORES DE LOS COLEGIOS EMBLEMÁTICOS
JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI Y HONORIO DELGADO
ESPINIZA DE AREQUIPA, 2017**

Presentado por la Bachiller **AMELIA ALVAREZ AMARO** para optar el Grado
Académico de Maestro en Gestión de la Educación.

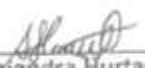
Se señalan las siguientes observaciones:

- El documento deberá estar en concordancia con los nuevos lineamientos de la Escuela de Postgrado de la Universidad en formato y estructura en redacción de aspectos formales, así como en cuadros y gráficas.
- Redactar adecuadamente el resumen, el índice, la introducción, las conclusiones.
- Ampliar las sugerencias.
- Incluir discusión de resultados.

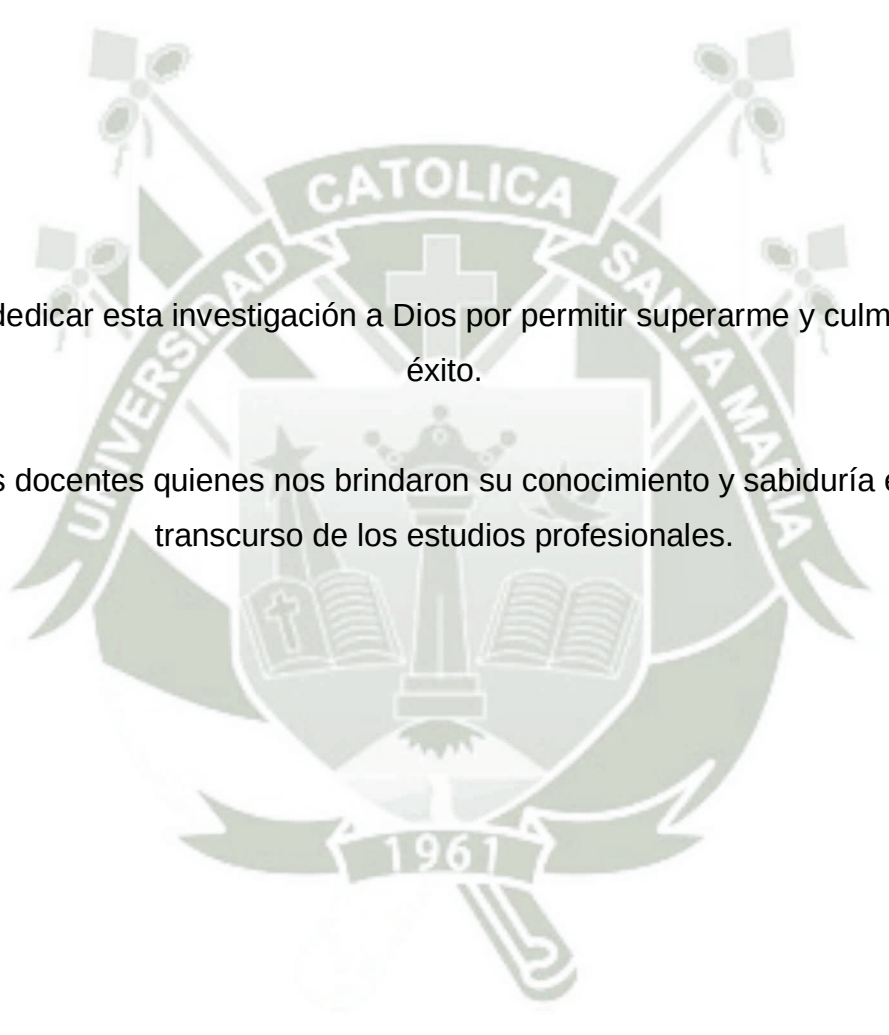
Se otorga DICTAMEN APROBATORIO, luego de considerar las observaciones señaladas.

Sin otro particular, le reitero las muestras de mi estima y consideración personal.

Atentamente,


Dra. Alejandra Hurtado Mazeyra
Docente EPG





Quiero dedicar esta investigación a Dios por permitir superarme y culminar con éxito.

A los docentes quienes nos brindaron su conocimiento y sabiduría en el transcurso de los estudios profesionales.

ÍNDICE

PAG.

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

CAPÍTULO ÚNICO : RESULTADOS..... 01

I. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES.... 02

II. ENCUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES..... 24

III. CONTINGENCIA ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y GESTIÓN
PEDAGÓGICA..... 46

....

IV. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS POR EL COEFICIENTE DE
CORRELACIÓN DE PEARSON..... 47

V. 49

DISCUSIÓN.....

.....

CONCLUSIONES..... 52

...

RECOMENDACIONES..... 53

....

PROPUESTA..... 54

....

BIBLIOGRAFÍA.....	58
..	
ANEXOS.....	62
.....	
1. Proyecto de Tesis.....	63
2. Confiabilidad y Validación de las Encuestas.....	10
3. Constancia.....	11
4. Niveles de las Variables.....	11
5. Correlación.....	7
6. Base de Datos.....	0
7. Matriz de Consistencia.....	12
	4

RESUMEN

La tesis es la correlación entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017; el problema pertenece al campo de las ciencias sociales, el área es educativa y la línea de gestión pedagógica; el tipo de investigación es básica, el tiempo transversal, el nivel descriptivo correlativo y de alcance documental; la hipótesis considerada fue dado que el Ministerio de Educación en los últimos años ha dado capacitación a los docentes en el marco del buen desempeño docente por lo cual ha mejorado su desenvolvimiento, es probable que exista una correlación entre los niveles de la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017; la variable independiente fue la satisfacción laboral con sus indicadores condiciones y funciones, y la variable dependiente fue la gestión pedagógica con sus indicadores proceso de diseño curricular y la dinámica de actividades; sus interrogantes fueron: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentaron los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?, ¿Cuál es el nivel de gestión pedagógica que presentaron los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?, y ¿Cuál es el nivel de correlación y significancia que existe entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?; lo que motivó a los siguientes objetivos Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017, determinar el nivel de gestión pedagógica que presentan los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017, y determinar el nivel de correlación y significancia que existe entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017.

Palabra clave: satisfacción laboral y gestión pedagógica

ABSTRACT

The thesis is the correlation between job satisfaction and the pedagogical management of the teachers of the Emblematic Educational Institution Juana Cervantes de Bolognesi of the fencing of Arequipa 2017; the problem belongs to the field of social sciences, the area is educational and the line of pedagogical management; the type of research is basic, the transversal time, the descriptive level correlative and of documentary scope; the hypothesis considered was given that the Ministry of Education in recent years has given training to teachers in the framework of good teaching performance which has improved its development, it is likely that there is a correlation between levels of job satisfaction and pedagogical management of the teachers of the Emblematic Educational Institution Juana Cervantes de Bolognesi of the fencing of Arequipa 2017; the independent variable was job satisfaction with its indicators, conditions and functions, and the dependent variable was the pedagogical management with its curricular design process indicators and activity dynamics; Their questions were: What is the level of job satisfaction presented by the teachers of the Emblematic Educational Institution Juana Cervantes de Bolognesi of the fence of Arequipa 2017 ?, What is the level of pedagogical management presented by the teachers of the Educational Institution Emblematic Juana Cervantes de Bolognesi from Arequipa 2017 ?, and What is the level of correlation and significance that exists between job satisfaction and the pedagogical management of the teachers of the Emblematic Educational Institution Juana Cervantes de Bolognesi of Arequipa 2017 ?; what motivated the following objectives To determine the level of job satisfaction presented by the teachers of the Emblematic Educational Institution Juana Cervantes de Bolognesi of the Arequipa 2017 fence, to determine the level of pedagogical management presented by the teachers of the Emblematic Educational Institution Juana Cervantes de Bolognesi of the Arequipa 2017 enclosure, and determine the level of correlation and significance that exists between job satisfaction and the pedagogical management of the teachers of the Emblematic Educational Institution Juana Cervantes de Bolognesi of Arequipa 2017.

Keyword: job satisfaction and pedagogical management

INTRODUCCIÓN

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Santa María, presento a vuestra disposición la tesis, que lleva como título: CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI DEL CERCADO DE AREQUIPA 2017, para obtener el grado de Maestro en: Gestión y Dirección de Instituciones Educativas.

La revisión bibliográfica efectuada en este trabajo de investigación, muestra el creciente interés académico en torno a la relación entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los profesores de las Instituciones Educativas. La institución como organización educativa establece y desarrolla criterios de trabajo pedagógico y administrativo para el logro de sus objetivos, es de suponer que generalmente los docentes estén satisfechos con la labor pedagógica que realizan a diario por que seguramente cumplen con sus tareas pedagógicas.

La satisfacción laboral de los docentes lleva como consecuencia una aceptable gestión pedagógica dentro de la institución, así mismo es una respuesta que experimentar a diario los profesores porque su labor es gratificante ya que asumen su rol de formadores de personas.

Por ello es necesario que se tenga una opinión acerca de la labor que realizan a diario los docentes y que mediante las actividades que desarrollan de acuerdo a sus funciones y el ambiente donde laboran puedan mejorar cada día más los objetivos conseguidos como institución organizada.

Es importante considerar que la investigación está justificada por el aporte que presentamos en los resultados y que a nivel teórico acopiamos una serie de conceptos útiles y que permiten visualizar la bondad del presente trabajo.

CAPÍTULO ÚNICO: RESULTADOS

Se presenta los resultados de la investigación en secciones: uno es el procesamiento de los datos en tablas y figuras con sus respectivos análisis de satisfacción laboral y gestión pedagógica, y la otra es la discusión, en la cual se contrasta y analizan datos encontrados con otras investigaciones.

I. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

Cuadro 1

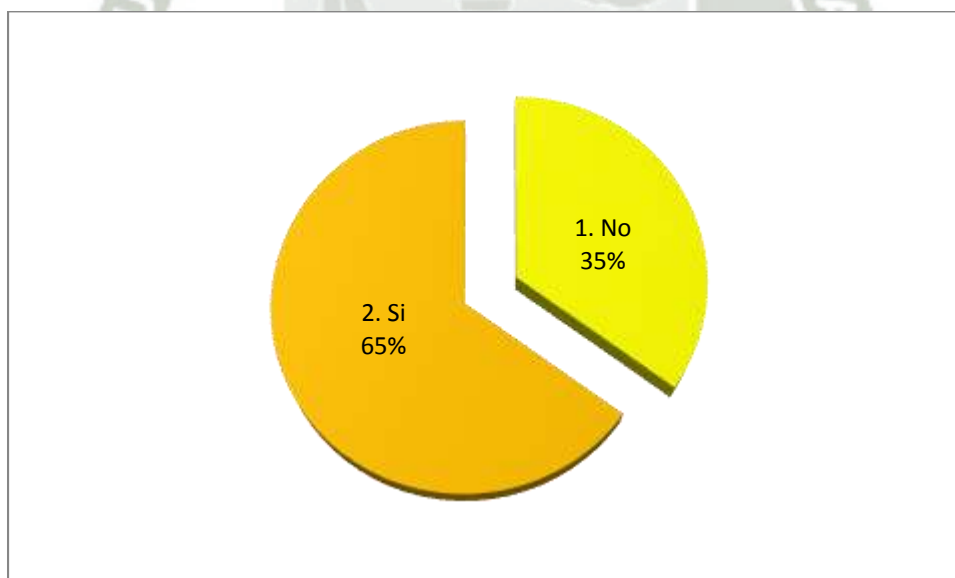
La infraestructura de la institución educativa es segura y facilita su labor pedagógica

Alternativas	F	%
1. No	21	35
2. Si	39	65
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 1

La infraestructura de la institución educativa es segura y facilita su labor pedagógica



Fuente: Cuadro 1

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, el 65% representa a 39 docentes que manifestaron Si y el 35% señala a 21 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que la infraestructura de la institución educativa es segura y facilita su labor pedagógica.

La infraestructura de la institución educativa comprende aquellos servicios y espacios que permiten el desarrollo de las tareas educativas; además las características físicas de los ambientes contribuyen al aprendizaje de las estudiantes y por tanto, funcionan como plataforma para prestar servicios educativos promotores de calidad y bienestar para las estudiantes.



Cuadro 2

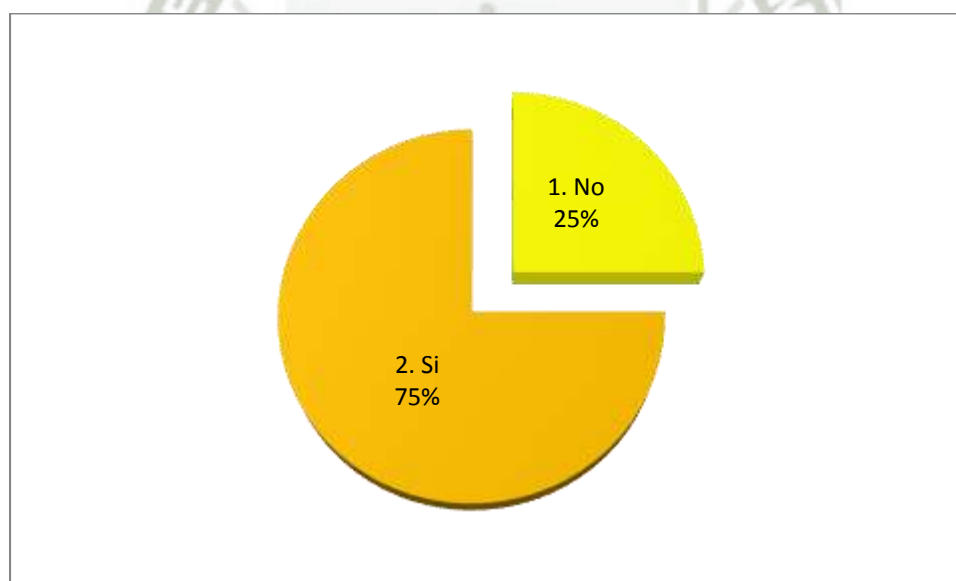
**Las condiciones ambientales de climatización, iluminación y ventilación
facilita su trabajo diario**

Alternativas	F	%
1. No	15	25
2. Si	45	75
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 2

**Las condiciones ambientales de climatización, iluminación y ventilación
facilita su trabajo diario**



Fuente: Cuadro 2

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, el 75% que representa a 45 docentes que manifestaron Si y el 25% señala a 15 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que las condiciones ambientales de climatización, iluminación y ventilación facilitan su trabajo diario.

Las condiciones ambientales de trabajo pedagógico, son las circunstancias físicas en las que el docente se encuentra cuando está desarrollando las sesiones de aprendizaje. Las condiciones de trabajo determinan la calidad de vida de las personas, en ellas se debe tener en cuenta la climatización, iluminación y ventilación.



Cuadro 3

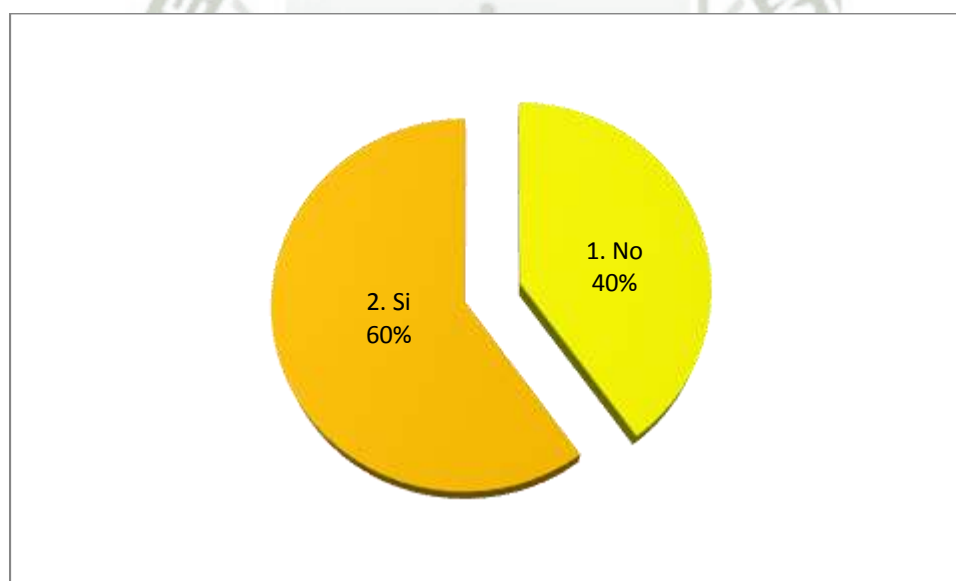
En las instalaciones hay dotación de mobiliario y equipos técnicos adecuados

Alternativas	F	%
1. No	24	40
2. Si	36	60
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 3

En las instalaciones hay dotación de mobiliario y equipos técnicos adecuados



Fuente: Cuadro 3

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 profesores, el 60% representa a 36 docentes que manifestaron Si y el 40% señala a 24 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de docentes manifestaron que tienen instalaciones adecuadas y hay dotación de mobiliario y equipos técnicos adecuados.

La institución educativa tiene los medios materiales y servicios, disponibles con las nuevas tecnologías, que son adecuadas para garantizar el desarrollo de las actividades formativas planificadas, observando los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las estudiantes de educación secundaria. Es decir, los recursos con los que cuenta actualmente garantizan la implementación con éxito del nuevo plan de estudios.



Cuadro 4

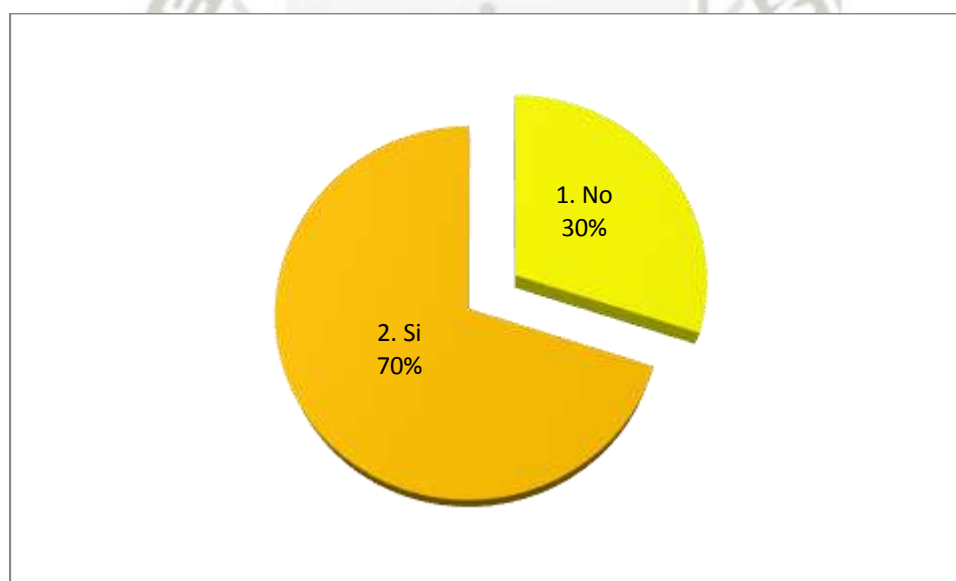
**Las herramientas informáticas que utilizo están adaptadas a las
necesidades de mi trabajo**

Alternativas	F	%
1. No	18	30
2. Si	42	70
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 4

**Las herramientas informáticas que utilizo están adaptadas a las
necesidades de mi trabajo**



Fuente: Cuadro 4

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, el 70% representa a 42 docentes que manifestaron Si y el 30% señala a 18 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, la mayoría de los docentes manifestaron que utilizan las herramientas informáticas que están adaptadas a las necesidades del desarrollo de las sesiones de aprendizaje en el aula.

Las nuevas tecnologías de informaciones y comunicaciones, es el conjunto de herramientas que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan el tratamiento y acceso de la información, de una forma muy variada para las estudiantes, haciendo de su aprendizaje significativo más dinámico.



Cuadro 5

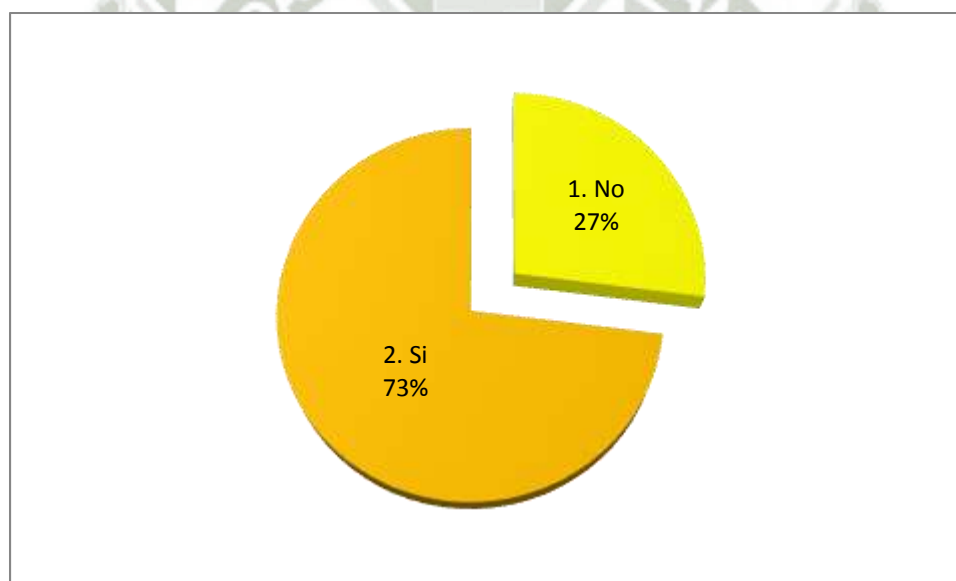
Se siente parte de un equipo de trabajo en la institución educativa

Alternativas	F	%
1. No	16	27
2. Si	44	73
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 5

Se siente parte de un equipo de trabajo en la institución educativa



Fuente: Cuadro 5

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, el 73% representa a 44 docentes que manifestaron Si y el 27% señala a 16 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que se siente parte de un equipo de trabajo en la institución educativa.

El trabajo en equipo, son las disposiciones individuales de cada profesor que es parte de un grupo, donde unen competencias, conocimientos, habilidades y experiencias de manera armónica, con el fin de coordinar esfuerzos encaminados a la consecución de que las estudiantes logren sus aprendizajes. Además que genera un ambiente laboral idóneo, que es determinante para llevar al cabo una tarea conjunta pedagógica con eficacia en la institución.



Cuadro 6

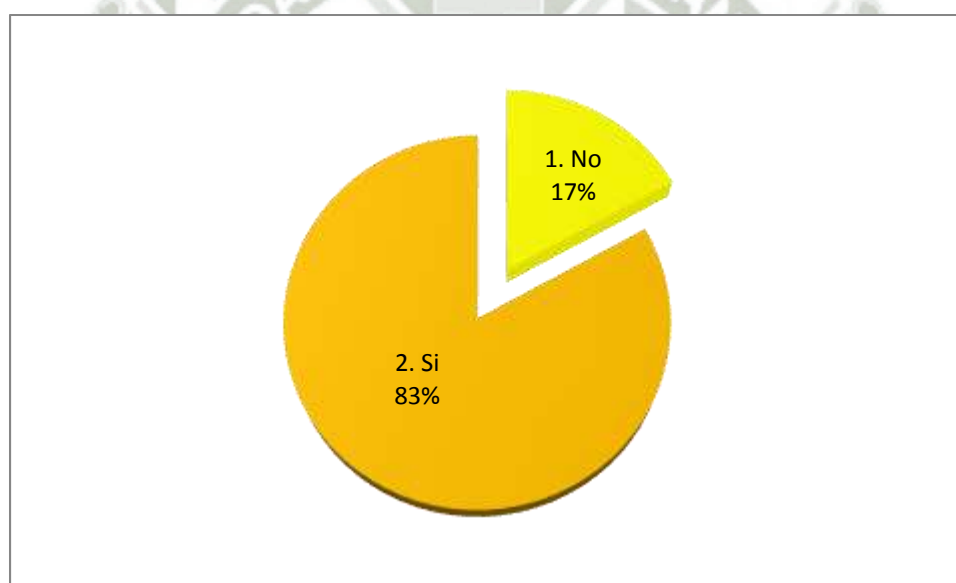
Es habitual su colaboración con sus colegas para lograr objetivos

Alternativas	F	%
1. No	10	17
2. Si	50	83
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 6

Es habitual su colaboración con sus colegas para lograr objetivos



Fuente: Cuadro 6

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, el 83% representa a 50 docentes que manifestaron Si y el 17% señala a 10 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los profesores manifestaron que es habitual su colaboración con sus colegas para lograr objetivos.

La interacción entre profesores es un hecho inherente a la profesión pedagógica dentro de una institución, donde diariamente se tienen que resolver situaciones problemáticas que acostumbran a implicar a diferentes docentes, estas relaciones deben de ser lo más eficaces posible, con el fin de obtener la máxima participación, consenso y la predisposición de compartir las responsabilidades que conlleven las toma de decisiones.



Cuadro 7

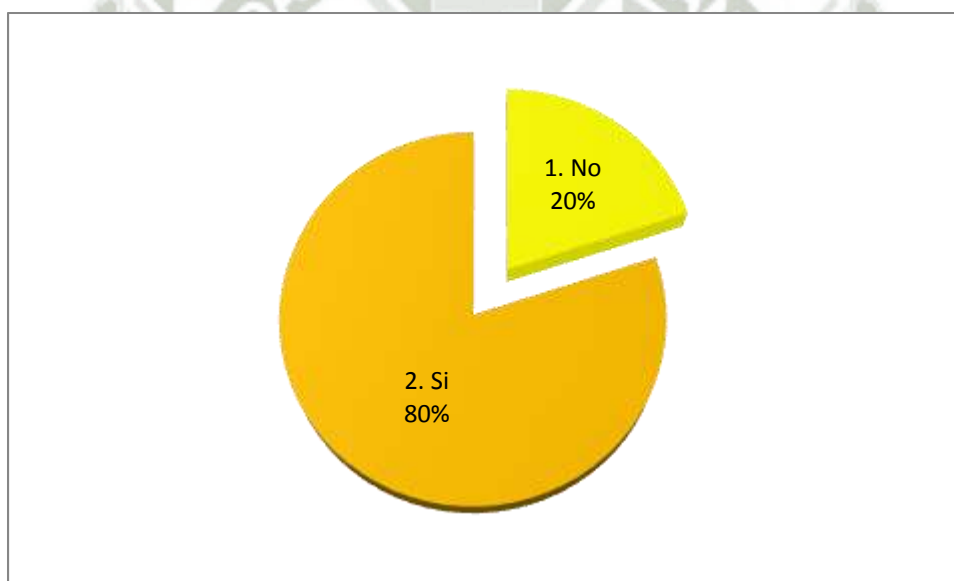
Se relaciona con sus colegas para facilitar la comunicación con ellos

Alternativas	F	%
1. No	12	20
2. Si	48	80
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 7

Se relaciona con sus colegas para facilitar la comunicación con ellos

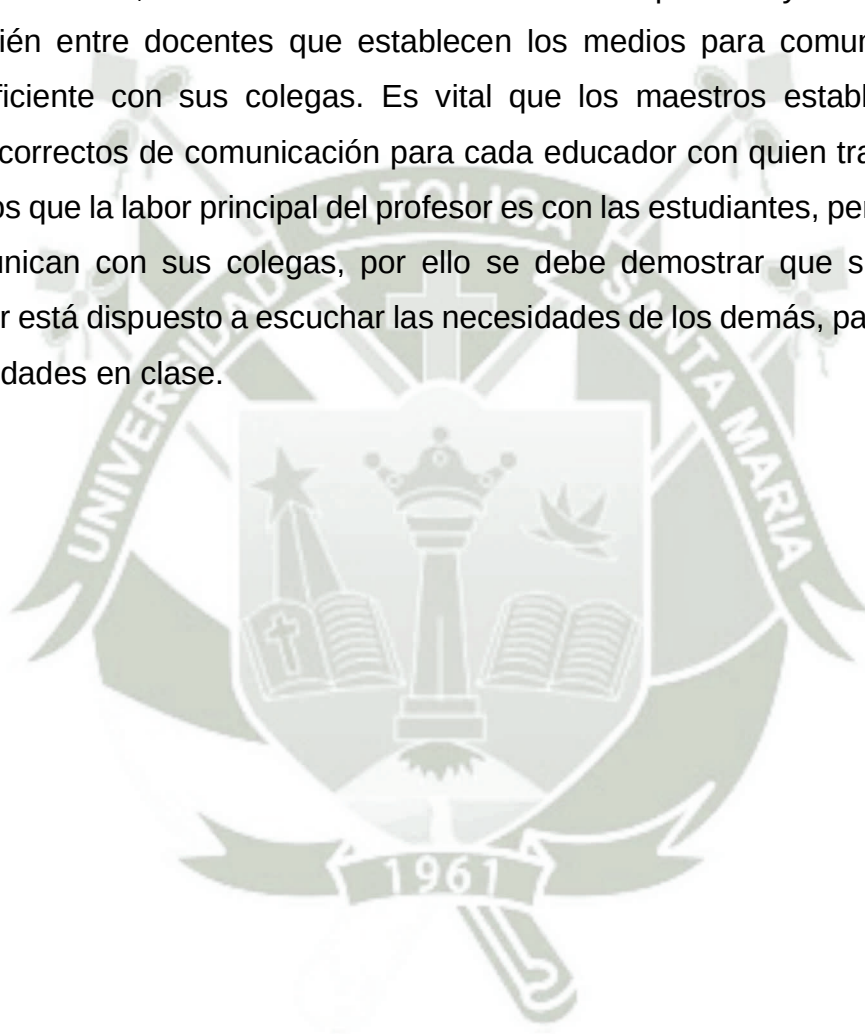


Fuente: Cuadro 7

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 80% representa a 48 docentes que manifestaron Si y el 20% que señala a 12 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que se relacionan con sus colegas para facilitar la comunicación con ellos.

La comunicación en los profesores, es la habilidad que debe desarrollarse en toda institución, no sólo en el salón de clases entre profesor y estudiantes; si no también entre docentes que establecen los medios para comunicarse de forma eficiente con sus colegas. Es vital que los maestros establezcan los canales correctos de comunicación para cada educador con quien trate. Nunca olvidemos que la labor principal del profesor es con las estudiantes, pero siempre se comunican con sus colegas, por ello se debe demostrar que siempre un educador está dispuesto a escuchar las necesidades de los demás, para mejorar las actividades en clase.



Cuadro 8

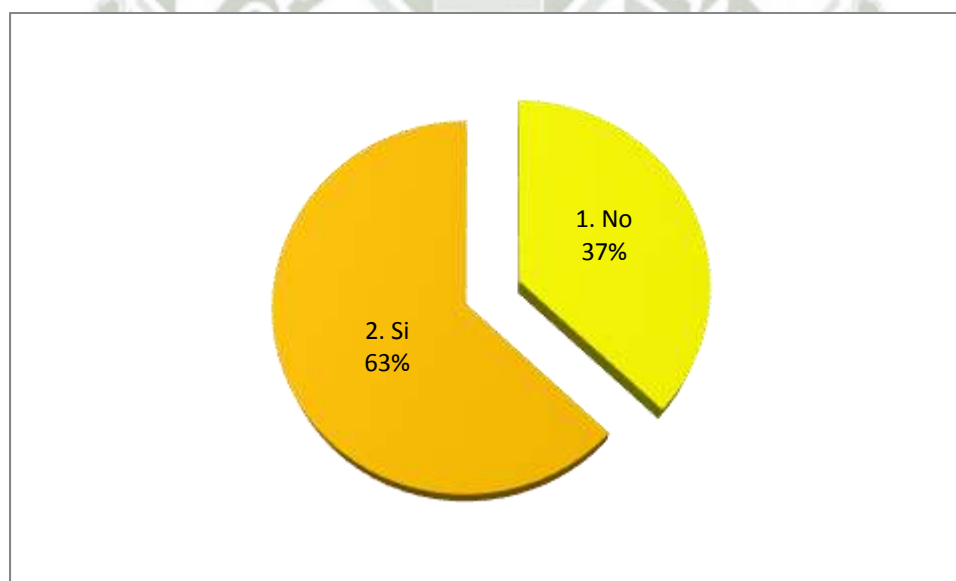
Entre sus objetivos está la actualización y capacitación permanente

Alternativas	F	%
1. No	22	37
2. Si	38	63
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 8

Entre sus objetivos está la actualización y capacitación permanente



Fuente: Cuadro 8

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 63% representa a 38 docentes que manifestaron Si y luego el 36% señala a 22 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que si entre sus objetivos está la actualización y capacitación permanente.

La formación permanente de los docentes es un proceso necesario para todos los maestros en ejercicio, porque permite su actualización y capacitación de acuerdo a los avances de la pedagogía, y no solamente para suplir una deficiente formación inicial en las instituciones pedagógicas que los formaron, debe estar en relación con el modelo educativo que está vigente para garantizar la innovación que el sistema educativo requiere. Esta formación permanente del maestro puede ser de dos tipos: perfeccionamiento, que tiende a mejorar en términos integrales el ejercicio de la profesión que comprende los cursos de posgrado, especialización, grupos de reflexión entre docentes, grupos de interaprendizaje. El otro aspecto es la actualización, que se desarrolla mediante acciones más específicas, que tiende a mantener al maestro al día con los nuevos enfoques pedagógicos.

Cuadro 9

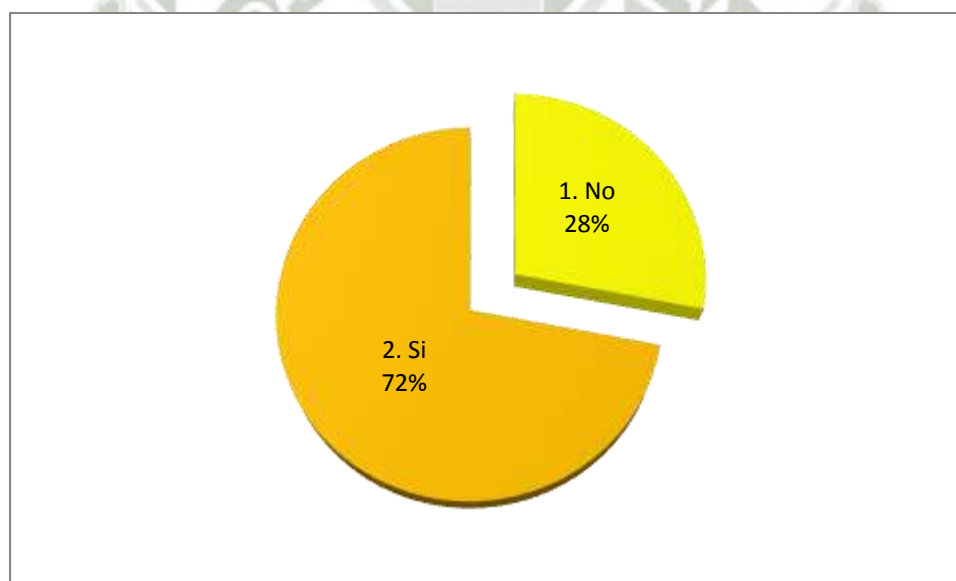
Identifica en su labor pedagógica aspectos susceptibles de mejora

Alternativas	F	%
1. No	17	28
2. Si	43	72
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 9

Identifica en su labor pedagógica aspectos susceptibles de mejora



Fuente: Cuadro 9

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 72% representa a 43 docentes que manifestaron Si y el 28% que señala a 17 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que si identifica en su labor pedagógica aspectos susceptibles de mejora.

El profesor bien informado acerca de la naturaleza de su trabajo pedagógico puede evaluar su nivel de desarrollo profesional, así como aquellos aspectos que necesiten cambiarse; además cuando su reflexión crítica se enfoca como un proceso continuo y parte habitual del proceso de dirección del aprendizaje, los docentes se sentirán más seguros al probar distintas opciones y evaluar sus efectos en la docencia. El maestro debe tener la actitud necesaria de estar dispuesto a reflexionar sobre su formación y experiencia. A veces la experiencia no lo es todo.



Cuadro 10

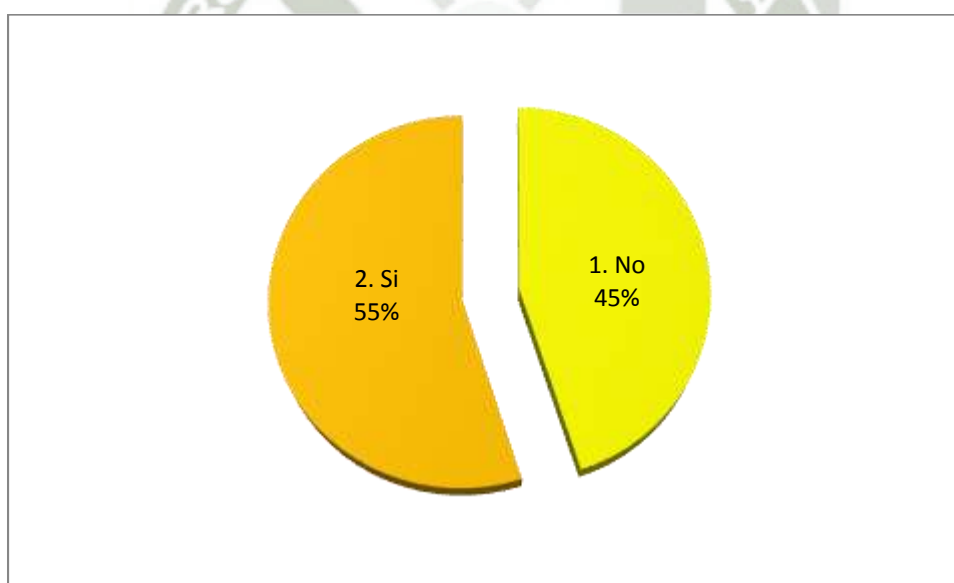
Siempre consulta a sus superiores para mejorar su labor pedagógica

Alternativas	F	%
1. No	27	45
2. Si	33	55
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 10

Siempre consulta a sus superiores para mejorar su labor pedagógica

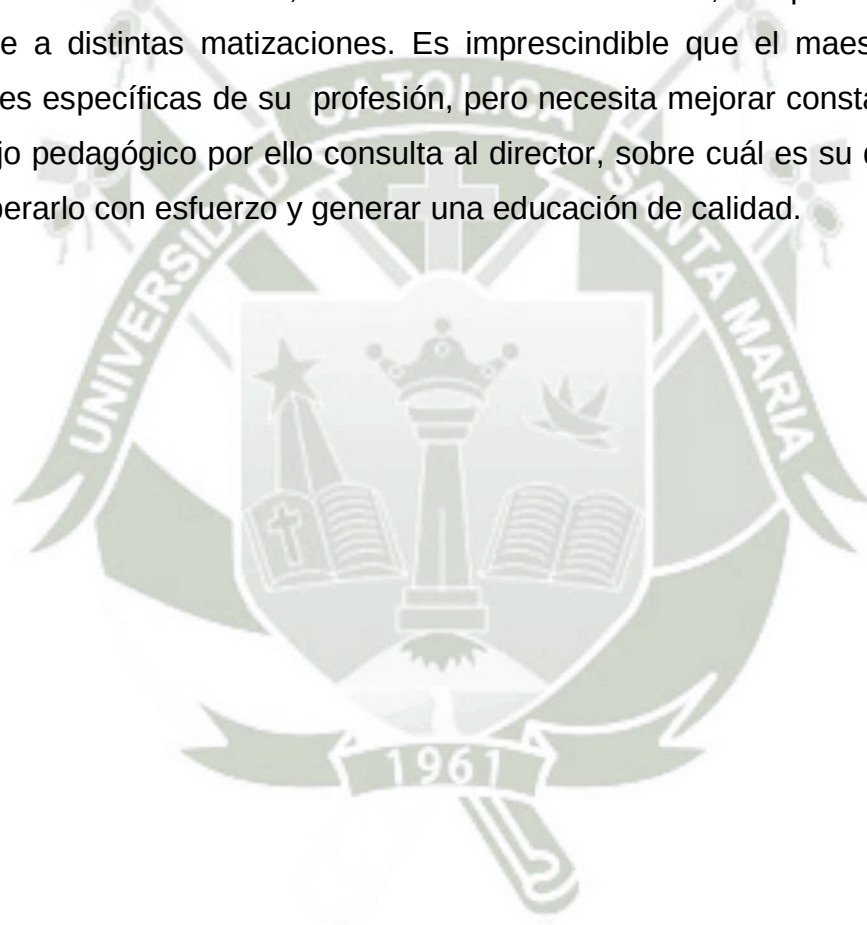


Fuente: Cuadro 10

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 55% representa a 33 docentes que manifestaron Si y el 45% señala a 27 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que siempre consulta a sus superiores para mejorar su labor pedagógica.

Un requisito previo, imprescindible de un profesional de la educación, ha de considerarse una especial inclinación, amor y confianza en la tarea trascendente de educar, de transmitir parte importante de sí mismo a los demás con fines de servicio. Se trata, en suma la vocación docente, aunque este término se preste a distintas matizaciones. Es imprescindible que el maestro posea cualidades específicas de su profesión, pero necesita mejorar constantemente su trabajo pedagógico por ello consulta al director, sobre cuál es su deficiencia para superarlo con esfuerzo y generar una educación de calidad.



Cuadro 11

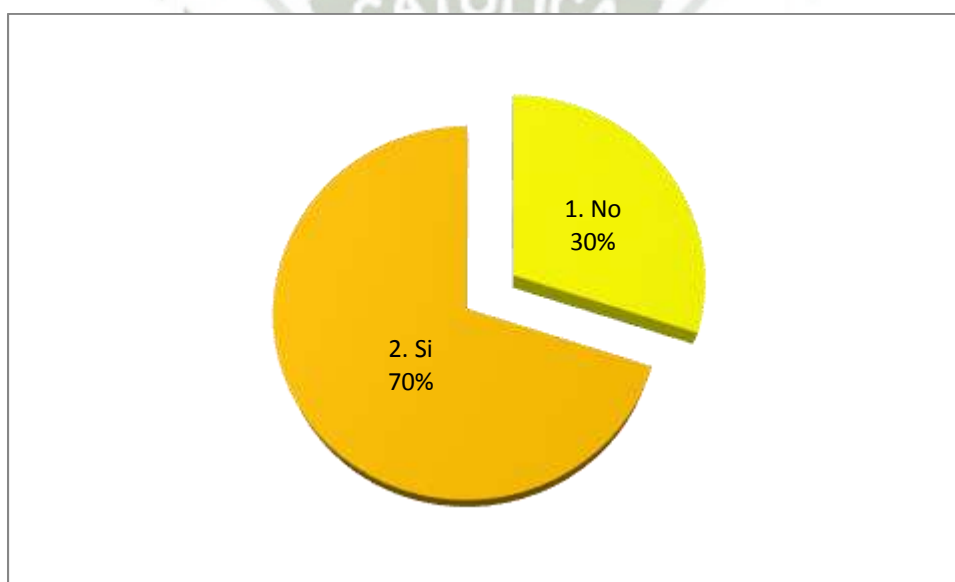
Nivel de Satisfacción Laboral

Niveles	F	%
1. Bajo	18	30
2. Alto	42	70
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 11

Nivel de Satisfacción Laboral



Fuente: Cuadro 11

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 70% representa a 42 docentes que manifestaron Si y luego el 30%

señala a 18 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de docentes manifestaron que se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral.

El nivel de satisfacción laboral de los docentes es alto, por lo tanto tienen un conjunto de emociones y sentimientos favorables de su actividad laboral.



II. ENCUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES

Cuadro 12

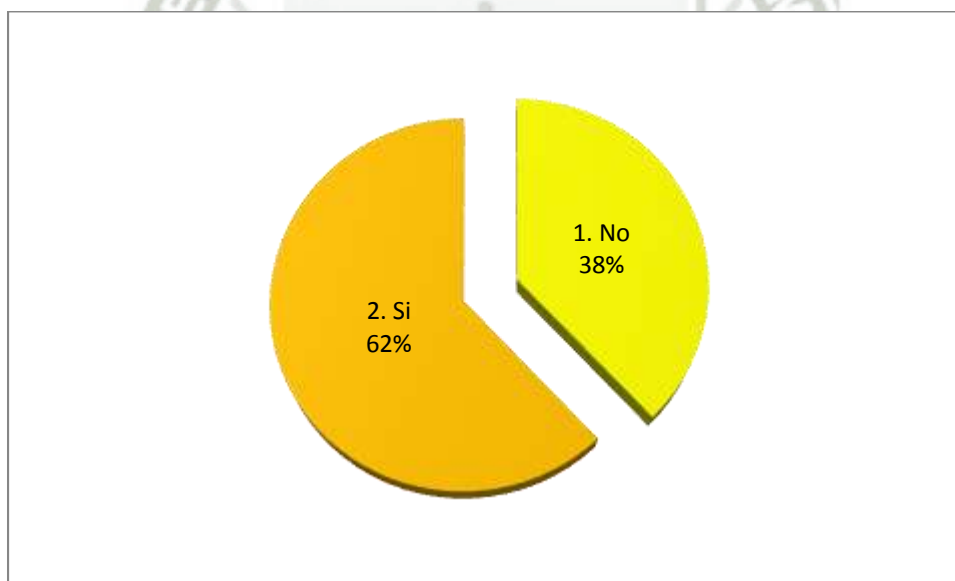
Planifica la elaboración de las unidades de aprendizaje diversificando de acuerdo a su realidad en su área curricular

Alternativas	F	%
1. No	23	38
2. Si	37	62
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 12

Planifica la elaboración de las unidades de aprendizaje diversificando de acuerdo a su realidad en su área curricular



Fuente: Cuadro 12

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60

docentes, un 62% representa a 37 docentes que manifestaron Si y el 38% señala a 23 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que planifican es la elaboración de las unidades de aprendizaje, diversificando de acuerdo a su realidad en su área curricular

La planificación considera la elaboración de las unidades de aprendizaje del área curricular que le corresponde a cada profesor; en este documento se consigna todo aquello que haga posible un adecuado desarrollo del proceso de aprendizaje y como consecuencia de ello se logre las competencias deseadas. Se puede decir que las unidades de aprendizaje es el trabajo organizado que realizan los docentes con el fin de componer en un todo sistemático.



Cuadro 13

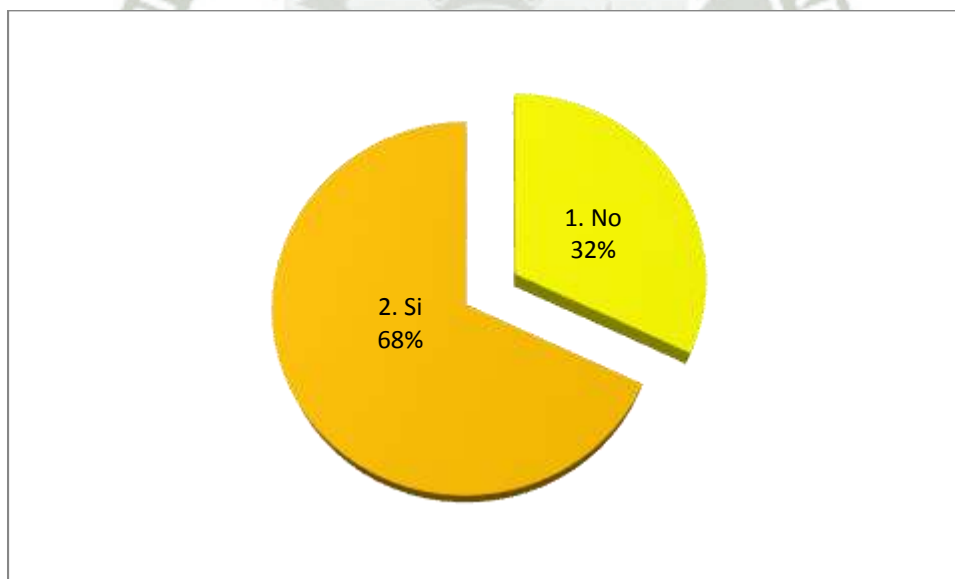
Organiza la elaboración de las sesiones de aprendizaje diversificando de acuerdo a su realidad en su área curricular

Alternativas	F	%
1. No	19	32
2. Si	41	68
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 13

Organiza la elaboración de las sesiones de aprendizaje diversificando de acuerdo a su realidad en su área curricular



Fuente: Cuadro 13

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 68% representa a 41 docentes que manifestaron Si y el 32% señala a 19 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que se organizan para la elaboración de las sesiones de aprendizaje, diversificando los contenidos de acuerdo a su realidad local en su área curricular.

Las unidades de aprendizaje deben adecuarse a un determinado contexto local de acuerdo a las sesiones de aprendizaje que se desarrollan, que tiene un entorno social y cultural de la institución, las características de las estudiantes, las experiencias previas de los profesores; lo que implica tener en cuenta los aspectos más relevantes de dicho contexto que puedan incidir de forma significativa en los elementos que la componen para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en el aula. Esta especial atención al contexto permite atender las necesidades especiales de las distintas estudiantes. Así es que la organización de las sesiones de aprendizaje deberá prever medidas para dar respuesta a las estudiantes que presenten importantes dificultades de aprendizajes, bien sea por sus carencias familiares u otros aspectos.

Cuadro 14

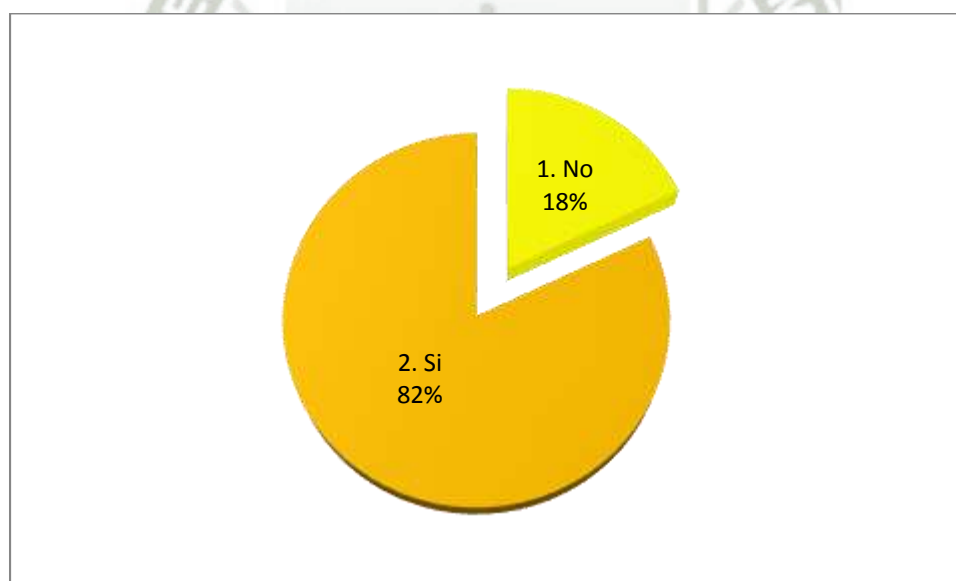
Ejecuta las unidades de aprendizaje de su área curricular a corto y largo plazo

Alternativas	F	%
1. No	11	18
2. Si	49	82
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 14

Ejecuta las unidades de aprendizaje de su área curricular a corto y largo plazo



Fuente: Cuadro 14

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 82% representa a 49 docentes que manifestaron Si y el 18% señala a 11 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron ejecutan las unidades de aprendizaje de su área curricular a corto y largo plazo.

Las unidades de aprendizaje de corta duración consiste en la programación que se realiza para períodos cortos de tiempo: un mes, quince días, una semana, dos horas, etc. Se concretan en unidades didácticas (unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizaje, módulos de aprendizaje) y sesiones de aprendizaje. Las unidades de aprendizaje de larga duración consisten en organizar secuencial y cronológicamente las unidades didácticas que se desarrollarán durante el año escolar para desarrollar las competencias y capacidades previstas. Muestra de manera general, lo que se hará durante el año y las grandes metas que se espera alcanzar a partir de las situaciones desafiantes que se planteen.



Cuadro 15

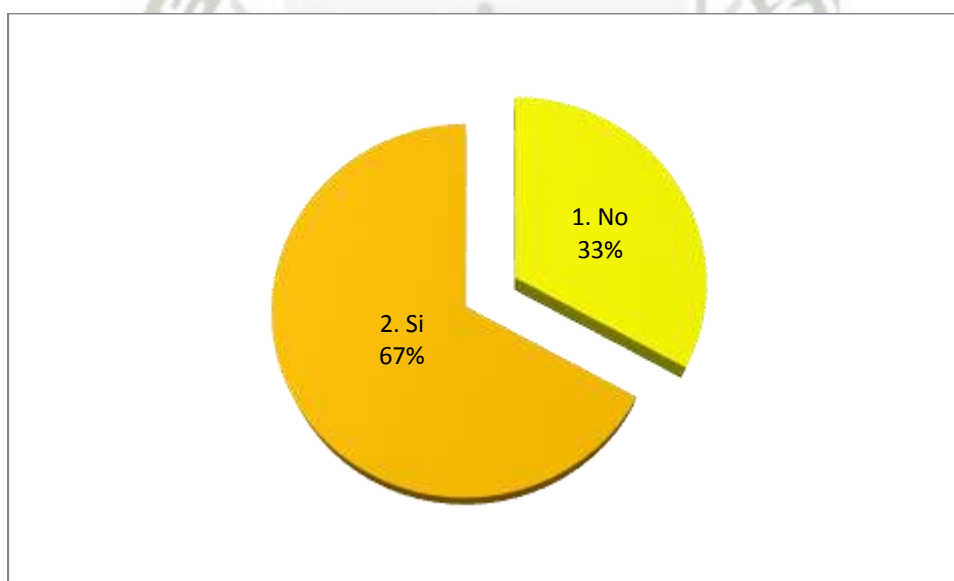
**Cumple con el desarrollo de las sesiones de aprendizaje trimestral
semestral y anual**

Alternativas	F	%
1. No	20	33
2. Si	40	67
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 15

**Cumple con el desarrollo de las sesiones de aprendizaje trimestral
semestral y anual**



Fuente: Cuadro 15

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 67% representa a 40 docentes que manifestaron Si y el 33% señala a 20 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que si cumplen con el desarrollo de las sesiones de aprendizaje trimestral semestral y anual.

Es la puesta en práctica del desarrollo de las sesiones de aprendizaje, en esta etapa se desarrollan todos los contenidos programáticos, con los respectivos elementos curriculares; se caracteriza por el desarrollo de experiencias de aprendizaje entre los docentes y estudiantes, que involucra un rol predominante del docente en el desarrollo de las áreas curriculares a su cargo y está supeditado en cierta manera por la fase previa de implementación que se haya realizado.



Cuadro 16

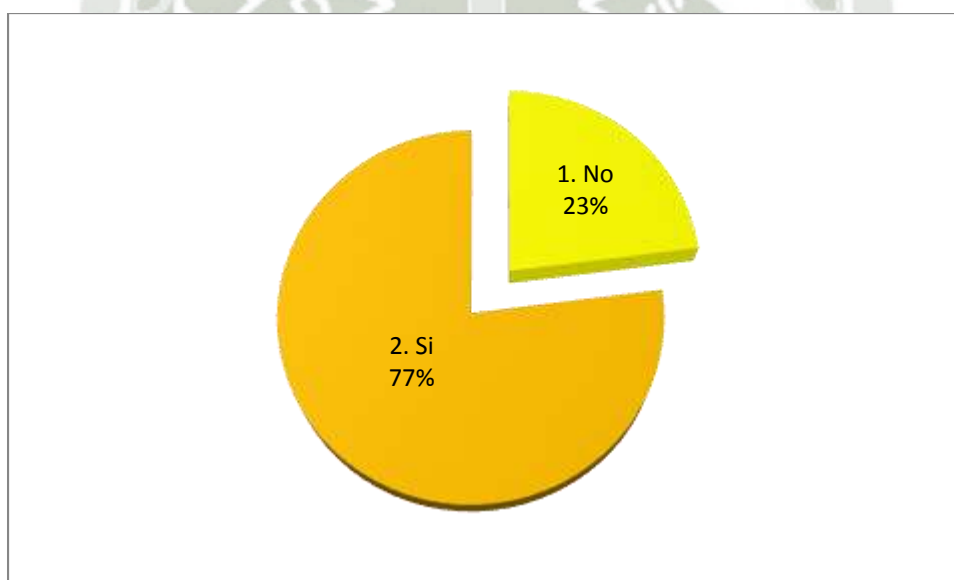
Se relaciona con el director, subdirectora y personal administrativo

Alternativas	F	%
1. No	14	23
2. Si	46	77
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 16

Se relaciona con el director, subdirectora y personal administrativo



Fuente: Cuadro 16

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 77% representa a 46 docentes que manifestaron Si y el 23% señala a 14 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que si, se relacionan con el director, subdirectora y personal administrativo.

La relación del profesor con la dirección y personal administrativo permite que las personas puedan sentirse orgullosas de su trabajo en la institución. Es decir, debe eliminarse barreras que le impidan al docente sentirse orgulloso por su labor educativa. Se debe articular el trabajo administrativo con el pedagógico para tener éxito del proceso de aprendizaje con las estudiantes.



Cuadro 17

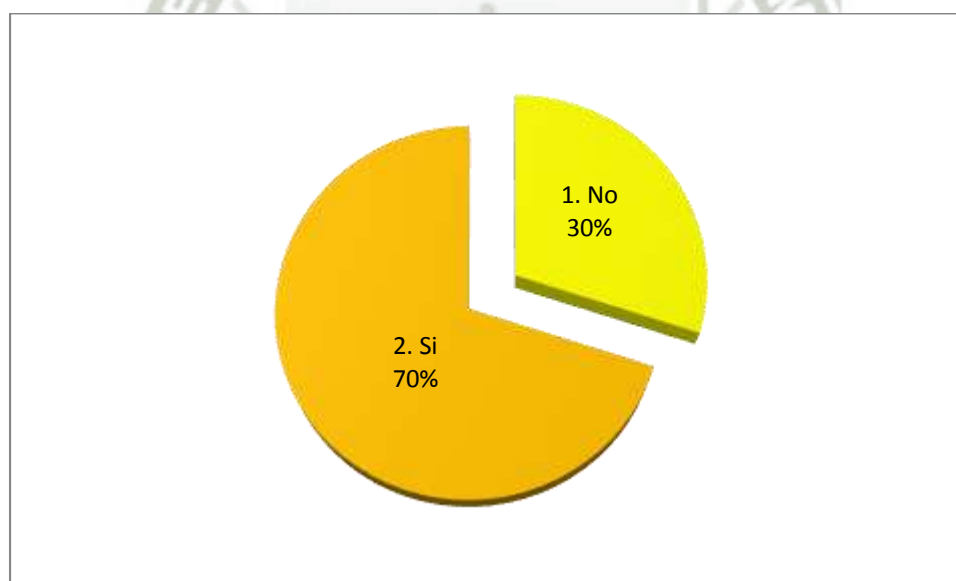
Participa en las actividades programadas de acuerdo a la calendarización escolar

Alternativas	F	%
1. No	18	30
2. Si	42	70
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 17

Participa en las actividades programadas de acuerdo a la calendarización escolar



Fuente: Cuadro 17

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 profesores, un 70% representa a 42 docentes que manifestaron Si y el 30% señala a 18 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que si participan en las actividades programadas de acuerdo a la calendarización escolar.

Una gestión pedagógica escolar exitosa, es aquella que logra que todos los actores de la comunidad educativa orienten sus acciones hacia la mejora de los aprendizajes a través de las participación de los profesores, con un rol fundamental como ser líder pedagógico al acompañar a las estudiantes, a concertar, motivar y promover que toda la comunidad educativa sume esfuerzos para el logro de su participación en las actividades programadas en el calendario escolar.



Cuadro 18

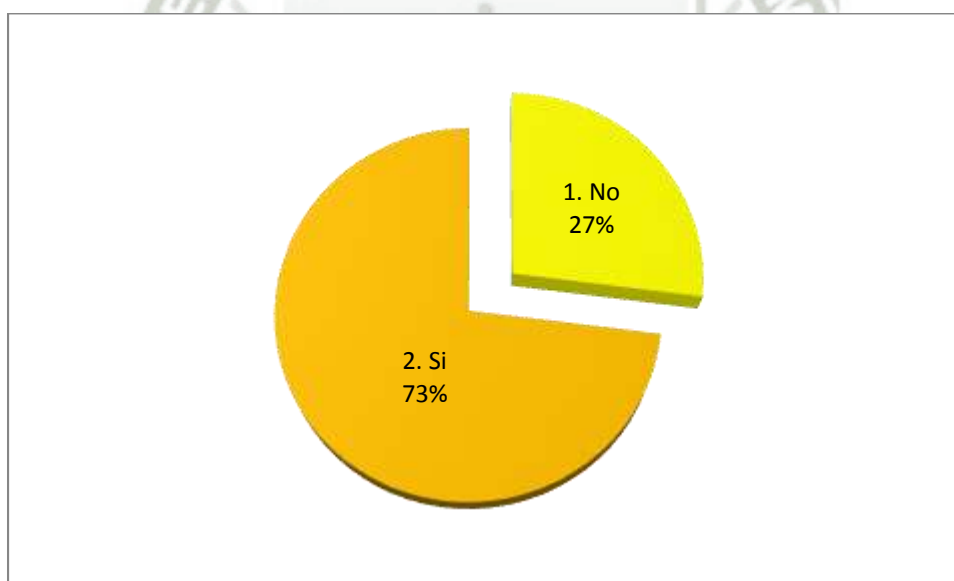
**Participa en concursos internos de la institución educativa con las
estudiantes**

Alternativas	F	%
1. No	16	27
2. Si	44	73
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 18

**Participa en concursos internos de la institución educativa con las
estudiantes**



Fuente: Cuadro 18

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 73% representa a 44 docentes que manifestaron Si y el 27% señala a 16 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que participan en concursos internos de la institución educativa con las estudiantes.

Los docentes en todo momento deben participar en todos los concurso internos con sus estudiantes promoviendo de esta manera la creatividad e innovación de sus trabajos, que junto a los demás profesores y estudiantes buscan aportar nuevas ideas originales para ganar el concurso en las actividades que se presenten. Si bien lo más importante es la participación constante de los profesores con nuevas ideas con soluciones originales de su propia imaginación, que lo hace con esfuerzo y responsabilidad.



Cuadro 19

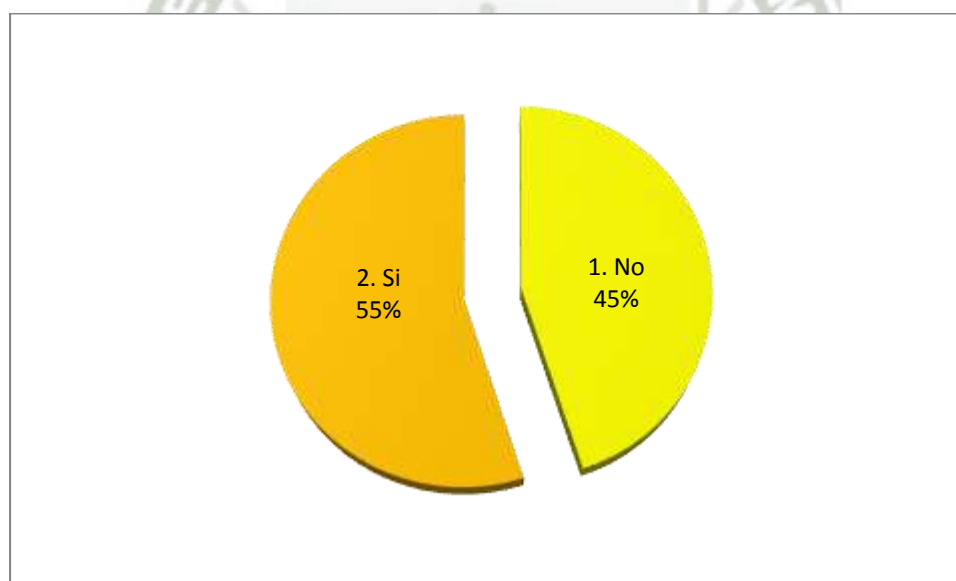
**Cumple con sus funciones establecidas en el reglamento interno de la
institución**

Alternativas	F	%
1. No	27	45
2. Si	33	55
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 19

**Cumple con sus funciones establecidas en el reglamento interno de la
institución**

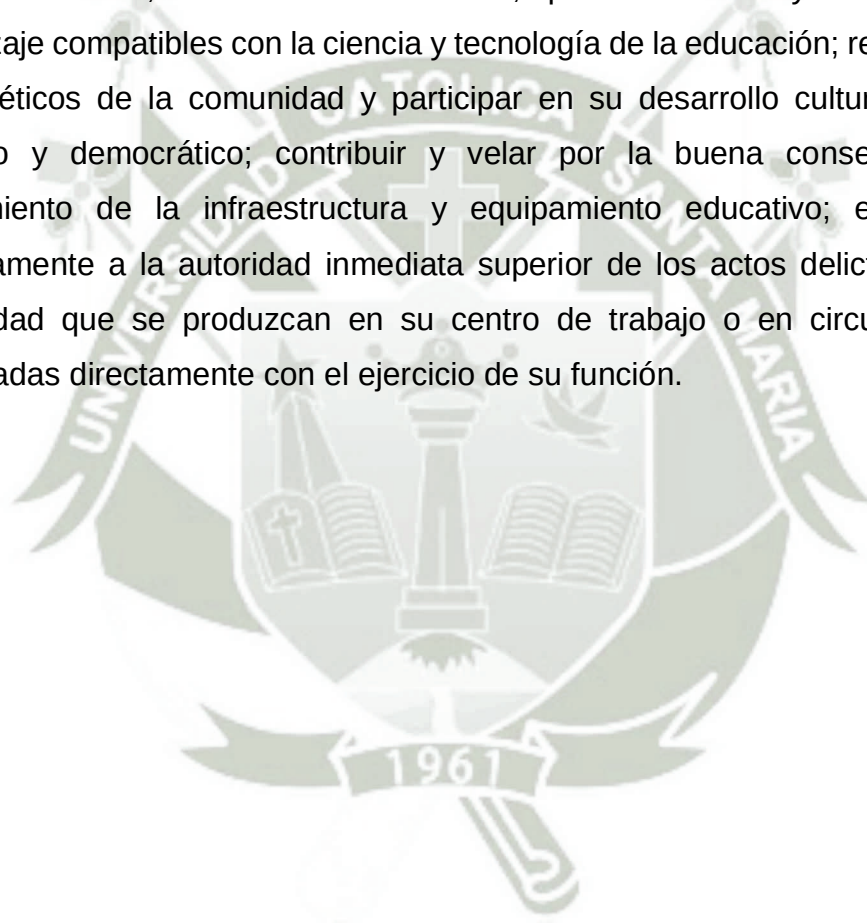


Fuente: Cuadro 19

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 55% representa a 33 docentes que manifestaron Si y el 45% señala a 27 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron cumplen con sus funciones establecidas en el reglamento interno de la institución.

Los profesores deben cumplir sus funciones con dignidad y eficacia, sus deberes que nacen de su responsabilidad dentro de la institución, además que debe emplear medidas adecuadas para lograr mejores resultados en la acción y gestión educativa, tales como: métodos, procedimientos y técnicas de aprendizaje compatibles con la ciencia y tecnología de la educación; respetar los valores éticos de la comunidad y participar en su desarrollo cultural, cívico, patriótico y democrático; contribuir y velar por la buena conservación y mejoramiento de la infraestructura y equipamiento educativo; e informar oportunamente a la autoridad inmediata superior de los actos delictivos o de inmoralidad que se produzcan en su centro de trabajo o en circunstancias relacionadas directamente con el ejercicio de su función.



Cuadro 20

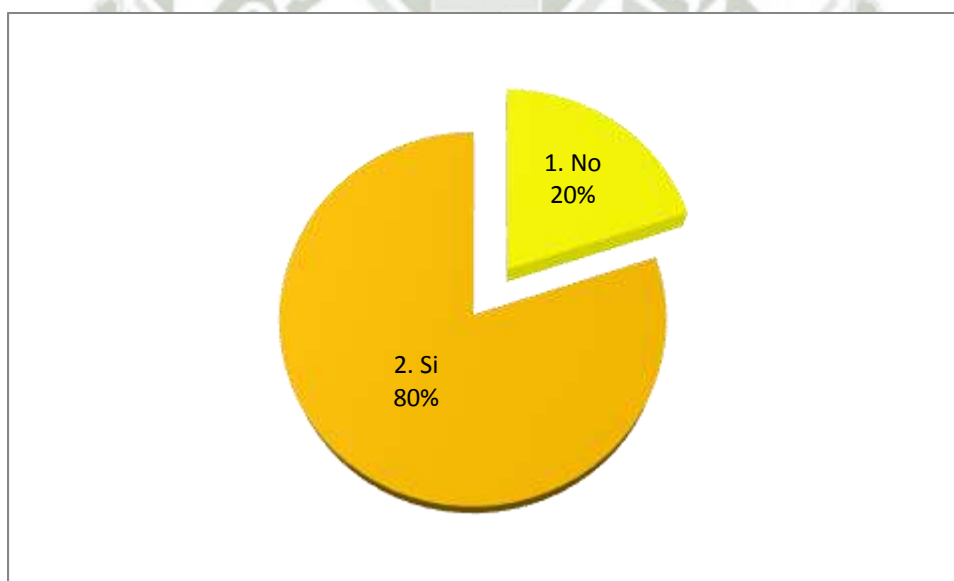
Cumple su rol asumido personalmente para diversas tareas pedagógicas

Alternativas	F	%
1. No	12	20
2. Si	48	80
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 20

Cumple su rol asumido personalmente para diversas tareas pedagógicas



Fuente: Cuadro 20

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 80% representa a 48 docentes que manifestaron Si y el 20% señala a 12 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que si cumple su rol asumido personalmente para diversas tareas pedagógicas

Los profesores normalmente tienen roles de acuerdo a las actividades que asuman voluntariamente realizarlas solos o con apoyo de las estudiantes a veces con sus colegas para cumplir con responsabilidad su tarea. Cuando cada profesor establece sus responsabilidades es importante que asuma rol con el mayor compromiso lo que hace que su labor pedagógica deje resultados significativos además de ser eficiente en todo lo que se propone como buen maestro.



Cuadro 21

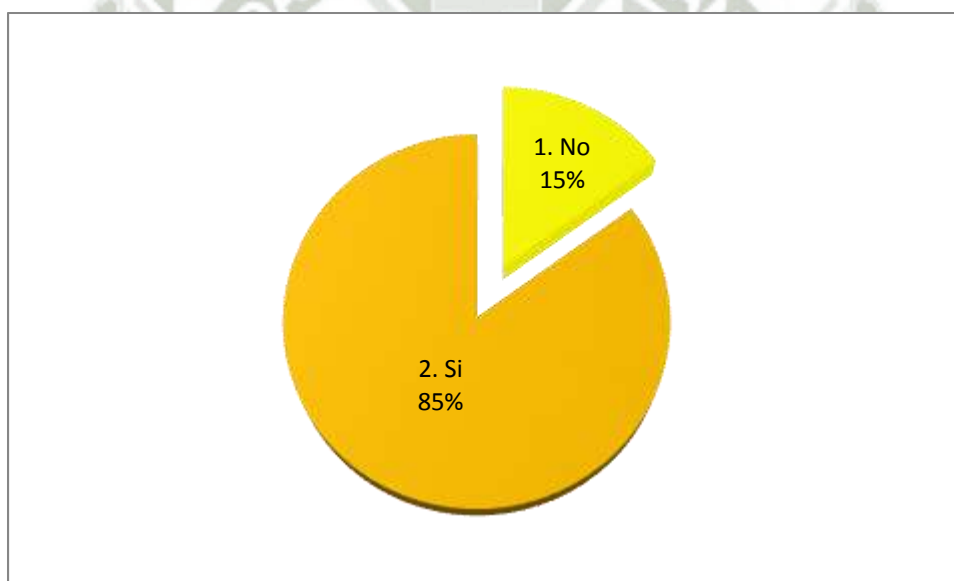
Asume valores para la formación integral de las estudiantes

Alternativas	F	%
1. No	9	15
2. Si	51	85
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 21

Asume valores para la formación integral de las estudiantes



Fuente: Cuadro 21

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 profesores, un 85% representa a 51 docentes que manifestaron Si y el 15% señala a 8 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que si asume valores para la formación integral de las estudiantes.

En la actualidad, no se concibe un proceso educativo centrado únicamente en la adquisición de conocimientos por las estudiantes; pues es creciente el interés de contribuir con valores, que les permitan, no solamente convivir en el mundo actual, sino comprometerse con su transformación, a partir de su crecimiento como seres humanos. Los valores nos permiten mejorar cada día más y ser un buen ciudadano, así como con responsabilidad asumir soluciones para beneficio de la sociedad en que vivimos.



Cuadro 22

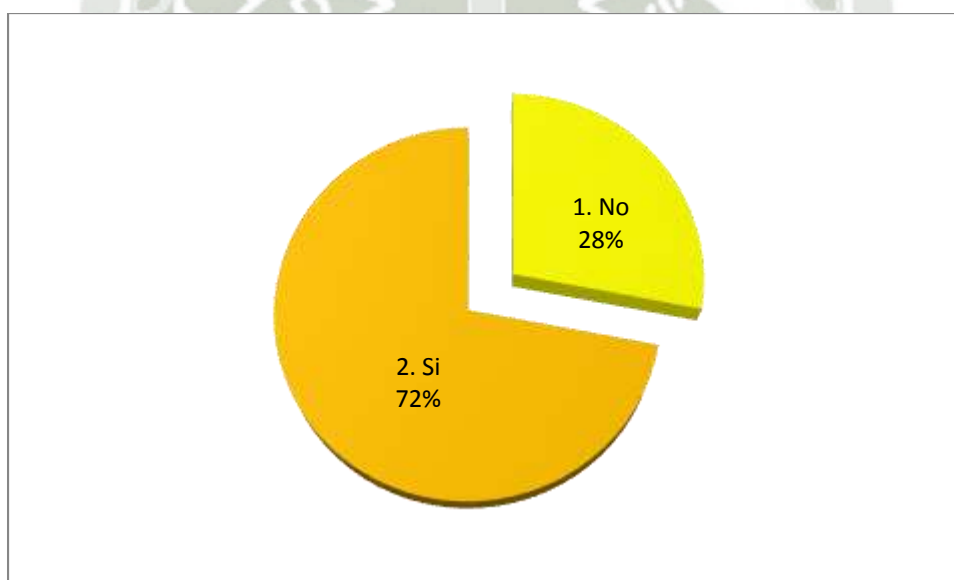
Nivel de Gestión Pedagógica

Niveles	F	%
1. Bajo	17	28
2. Alto	43	72
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Gráfico 22

Nivel de Gestión Pedagógica

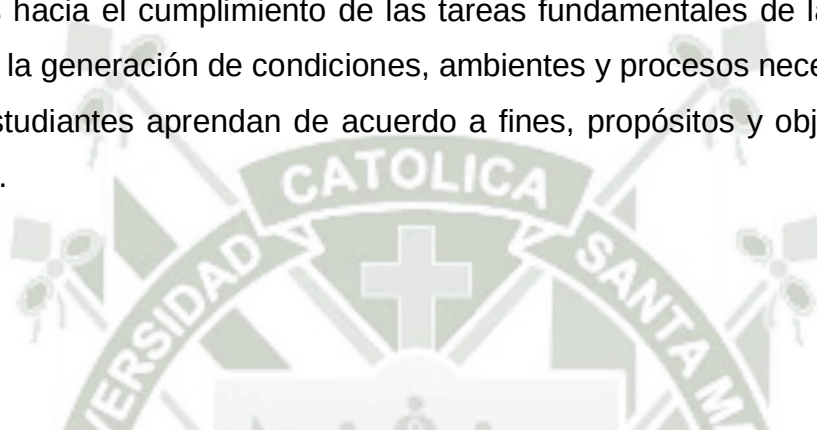


Fuente: Cuadro 22

En el cuadro, se observa los siguientes resultados: el 100% son los 60 docentes, un 72% representa a 43 docentes que manifestaron Si y el 28% señala a 17 docentes que expresaron No.

Podemos deducir, que la mayoría de los docentes manifestaron que si se encuentran en un nivel alto de gestión pedagógica.

El nivel de gestión pedagógica de los docentes es alto, entendiéndose como el conjunto de acciones, realizadas por los actores escolares, que están orientados hacia el cumplimiento de las tareas fundamentales de la institución educativa, la generación de condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan de acuerdo a fines, propósitos y objetivos de la educación.



III. CONTINGENCIA ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA

Cuadro 23

Contingencia de Satisfacción Laboral y Gestión Pedagógica

Contingencia		Gestión Pedagógica	
Satisfacción Laboral	Niveles	Bajo	Alto
	Bajo	2	4
	Alto	14	40

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

De acuerdo a la tabla de contingencia tenemos como resultado que 40 profesores tienen un nivel alto entre la satisfacción laboral y gestión pedagógica de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercano de Arequipa.

IV. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS POR EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

Cuadro 24

Correlación de Pearson

Satisfacción Laboral y Gestión Pedagógica

Correlación de Pearson		
Preguntas	Satisfacción Laboral	Gestión Pedagógica
1	1	1
2	2	2
3	1	1
4	2	2
5	2	2
6	2	2
7	2	2
8	1	1
9	2	2
10	1	2

Correlación de Pearson		Gestión Pedagógica	Satisfacción Laboral
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0.8	1
	Sig. bilateral	0.00	
	Nº Preguntas	10	10
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	0.8
	Sig. bilateral		0.00
	Nº Preguntas	10	10

PRUEBA DE COMPROBACION DE HIPOTESIS			
P Valor = 0.00 (Significancia bilateral)		<	$\alpha = 0.05$
ANALISIS:			
La significancia bilateral es de 0.00, que es menor que 0.05			
Por lo tanto:			
Hay diferencia significativa bilateral por lo cual se acepta la hipótesis alterna			
CRITERIOS PARA DECIDIR			
Si la probabilidad obtenida P valor $\leq \alpha$,		rechaza H0 (se acepta H1 alterna)	
Si la probabilidad obtenida P valor $> \alpha$,		no rechaza H0 (se acepta H0 nula)	
PRUEBAS			
Correlación de Pearson	Gestión Pedagógica	Satisfacción Laboral	Significancia bilateral
Satisfacción Laboral	0.8	1	0.00
Gestión Pedagógica	1	0.8	
CONCLUSION			
Si la probabilidad obtenida P valor $\leq \alpha$,		rechaza H0 (se acepta H1 alterna)	
P valor $\leq \alpha$ 0.00 $\leq$ 0.05		rechaza H0 (se acepta H1 alterna)	
COMPROBACION:			
Existe una correlación directa de 0.8 que es positiva alta entre satisfacción laboral y gestión pedagógica			
Existe una diferencia significativa de 0.00 entre satisfacción laboral y gestión pedagógica			
Por lo cual se concluye Es probable que existe una correlación directa y significativa entre los niveles de satisfacción laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017			

V. DISCUSIÓN

En principio debemos afirmar que los instrumentos utilizados presentan las características adecuadas para ser aplicadas como instrumentos de recolección de datos en la presente investigación.

Al analizar los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis por el coeficiente de correlación de pearson en el Cuadro 24 tenemos que existe una correlación directa de 0.8 de valor positivo alto entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica, luego hay una significancia bilateral de 0.00 que es menor que 0.05, que nos indica que no tendrá variación los resultados obtenidos. Probando la hipótesis que existe una correlación directa y significativa entre los niveles de satisfacción laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017

Con referencia a los resultados obtenidos en la satisfacción laboral se tiene que es un nivel alto en un 70% de acuerdo al Cuadro 11, esto puede ser contrastado con la tesis de Torres, J. (2013) que en su investigación denominada: “Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente”, de la Universidad de Jaén de España, con su conclusión que el profesorado de educación secundaria se encuentra bastante satisfecho con el desarrollo de su profesión docente. a pesar de las dificultades, sigue trabajando y avanzando tanto a nivel académico como personal. Esto nos permite decir que los docentes de la institución se encuentran satisfechos con las condiciones laborales físicas y materiales que tiene la institución. De igual manera la tesis de Espinoza, A. (2015) con su investigación denominada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia”, de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo del Perú; con su conclusión que existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión motivación tiene relación positiva media ($Rho = 0,637$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia

en el año 2015. Esto nos permite decir que la satisfacción laboral docente está en función de relaciones laborales de los docentes que motivados cumplen sus compromisos. Pero en ambos casos tenemos que la satisfacción laboral en la investigación realizada se relaciona las condiciones físicas y materiales con las funciones de relaciones de compromiso de trabajo pedagógico. Vemos que los docentes siempre en la institución tienen condiciones favorables, ambientes adecuados y recursos tecnológicos lo que lleva a que se comprometa en su trabajo. Si bien su remuneración económica no cumple sus expectativas de la canasta básica familiar, tiene la satisfacción de brindar un servicio a las estudiantes las más convenientes para su formación.

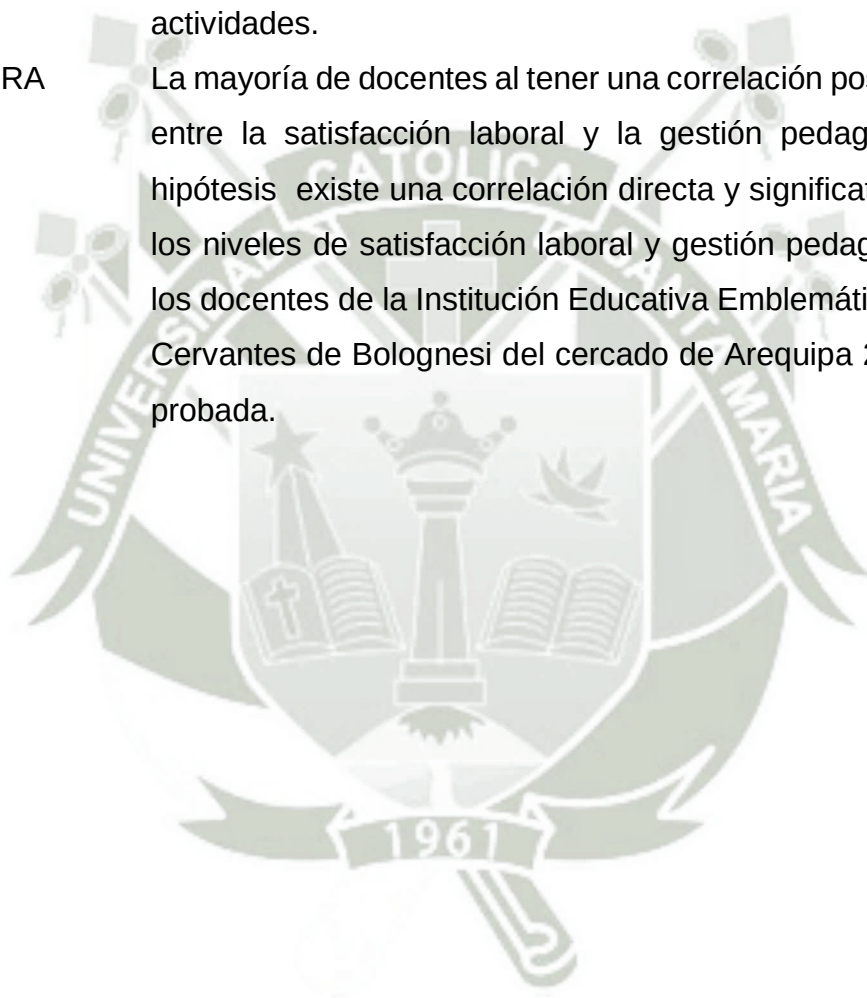
Ahora con respecto a los resultados obtenidos en la gestión pedagógica se obtuvo un 72% de nivel alto de acuerdo al Cuadro 22, esto se puede contrastar con la tesis de Orellana I. y Lozano, Y. (2012); Con su investigación denominada: “Relación entre liderazgo y gestión educativa de los institutos superiores de la selva central del Perú” de la Universidad Mayor de San Marcos de Lima – Perú; donde su conclusión más relevante, debido a su relación con el presente trabajo de investigación es que los niveles de gestión educativa de los señores directores de la selva central es de 73,33% del nivel regular. Lo que reafirma que los docentes hacen como gestión pedagógica el diseño curricular planificando y ejecutando las unidades de aprendizaje de acuerdo a su área curricular. De igual manera la tesis de Chipana, M. (2013) con su investigación: “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro de Puno”, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Puno; donde su conclusión de gestión pedagógica se relación con la diversificación curricular y los estándares de aprendizaje que se da en un 41% positiva. Los profesores son los que elaboran el proyecto curricular de cada área curricular que le corresponda diversificándolo con la realidad para relacionar la vida cotidiana con los aprendizajes de las estudiantes, aunque son muy poco los docentes que lo hacen de manera consciente. Pero debemos considerar que el rol del docente en la gestión pedagógica es acompañar y facilitar el proceso de aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el nuevo currículum en las estudiantes. La gestión

pedagógica del docente debe estar basado en: gestión curricular de las políticas procedimientos y prácticas para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de aprendizaje; asegurando la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa, también debe considerar el aprendizaje en las aulas a través de los procedimientos implementados en clases para asegurar el logro de las competencias de aprendizaje estipulado en el diseño curricular nacional y finalmente debe ser apoyo al desarrollo de las estudiantes mediante procedimientos para velar el desarrollo académico afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades habilidades e intereses.

Finalmente como hallazgo en nuestra investigación tenemos que resaltar los resultados obtenidos en la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi que está ubicado en el cercado de Arequipa, que teniendo problemas en años anteriores con sus exdirectores y en la actualidad bajo la nueva dirección, asumió el reto y logro que los docentes mejoren sus relaciones humanas, además que sus estudiantes en la actualidad vienen ganando concursos en donde participan. Todo esto aporta que los docentes tengan un nivel alto de satisfacción laboral y gestión pedagógica en la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017.

CONCLUSIONES

- PRIMERA La mayoría de docentes tienen un nivel alto de satisfacción laboral y sobre todo en referencia a las condiciones materiales y físicas, en las relaciones laborales y con sus compromisos asumidos de acuerdo a sus funciones
- SEGUNDA La mayoría de docentes alcanzan un nivel alto en la gestión pedagógica en referencias a los procesos del diseño curricular en planificación y ejecución; y en dinámicas de las actividades.
- TERCERA La mayoría de docentes al tener una correlación positiva alta entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica, la hipótesis existe una correlación directa y significativa entre los niveles de satisfacción laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017, fue probada.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa en la que hizo la investigación que haga de conocimiento de los resultados a los profesores para promover una mejor satisfacción laboral y gestión pedagógica mejor de la que tienen.
- SEGUNDA Por lo tanto la dirección la Institución Educativa debe reforzar la satisfacción laboral de los docentes implementando buenas condiciones físicas y materiales adecuados hasta fortalecer las relaciones humanas y compromisos.
- TERCERA Es importante resaltar en los docentes de la Institución Educativa que la adecuada planificación, ejecución, realización de actividades y ejecución de tareas, permite; hacer correctamente los procesos del diseño curricular con sus actividades y dinámicas correspondientes, para un buen trabajo docente.

PROPUESTA

1. Enunciado

REFORZAMIENTO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES

2. Justificación

Luego de haber tratado el tema en cuestión la presente propuesta de reforzamiento de calidad de gestión pedagógica de los profesores, se realiza con un diseño objetivo, claro y justo de los diferentes aspectos detectados, por tanto no me queda más que implantar un diagnóstico para planificar ciertas estrategias que van a favorecer el trabajo de gestión pedagógica.

Antes debemos considerar que el dirigir una institución educativa, no es nada fácil, al contrario esta se nos presenta como una labor complicada en cuanto a la organización educativa como la gestión pedagógica, motivo de esta propuesta.

Así mismo la presentación y aplicabilidad de la idea exige necesariamente la preparación teórica y metodológica y su práctica de los profesores de la institución, como también de los funcionarios departamentales y cuerpo docente, todo esto con la finalidad de unificar criterios para el cambio de actitud que favorecerá proponer y practicar las mejores estrategias de trabajo en la gestión pedagógica, acorde a las exigencias institucionales.

Con lo expuesto, se trata de ofrecer a la institución un servicio de calidad, donde eficiencia y eficacia sean los mejores aliados para el éxito e imagen institucional, a ello se complementa una generación de responsabilidad en el proceso de cambio y transformación del plantel, en especial con los procesos claves y operativos en cuanto al servicio educativo fundamentalmente en las espacios docentes y administrativas.

En la Gestión pedagógica es donde el cuerpo directivo es el responsable de normar el desarrollo curricular las prácticas pedagógicas, los ambientes

escolares atendiendo las necesidades educativas y fortaleciendo el desarrollo profesional del docente.

Aquí es donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y como lo evalúa y además la manera de relacionarse con sus estudiantes y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

- Reforzar la gestión pedagógica de los profesores para alcanzar prácticas pedagógicas, que conduzcan al logro de la calidad educativa, para toda la población de la institución educativa.

3.2. Objetivos específicos

- Incentivar a la comunidad educativa de la institución sobre la necesidad de ejecutar cambios en la forma de administrar pedagógicamente la Institución.
- Concientizar a los docentes la necesidad de ejercer una gestión pedagógica con liderazgo gerencial con el fin de mejorar la calidad educativa en el plantel.
- Ofrecer lineamientos generales que oriente la puesta en práctica de la gestión pedagógica para docentes en todas las instancias educativas.

4. Actividades

Para el desarrollo de la propuesta; las actividades a emprenderse se basarán en las siguientes acciones:

Presentación de propuesta:

Será a nivel de la comunidad educativa, para el efecto existirá la coordinación con las autoridades del establecimiento por medio de un cronograma que será presentado luego de la finalización del trabajo investigativo.

Aprobación de la propuesta:

Mediante reuniones de las autoridades competentes la propuesta será presentada y analizada para su respectiva aprobación, y ser sometida mediante talleres a la comunidad educativa.

5. Talleres para la implementación de la propuesta

El cumplimiento de estas actividades estará basado en la sustentación de temas inherentes a las propuestas a saber.

- La cultura de la gestión para la mejora y la transformación institucional.
- Los directivos y los docentes como responsables de la gestión pedagógica
- Pedagogía curricular
- Planificaciones de clase con estrategias metodológicas activas, participativas y de pensamiento crítico.
- Desarrollo del aprendizaje autónomo y trabajo cooperativo.
- Acompañamiento y reflexión a la práctica pedagógica de los docentes.
- Tipos de planificaciones.

6. Participantes

Se desarrollará con los docentes

7. Organización de recursos para el taller

Para el efecto, se utilizarán recursos tecnológicos como computadora personal, proyector, pantalla y la repartición de documentación los asistentes.

8. Resultados

Como producto de los talleres expuestos se espera:

- Tener un sistema de gestión pedagógica capaz de direccionar la cultura de trabajo entre los miembros de la comunidad educativa, con la participación creativa e innovadora de sus integrantes,
- Realizar un liderazgo comunicativo y transformador entre los miembros de la comunidad educativa con el fin de fortalecer su desempeño para la obtención de un buen clima laboral y por ende la consecución de los objetivos institucionales,
- Mejoramiento del proceso educativo, y
- Organización de la labor educativa como producto de cambio de actitud de directivos y docentes

9. Evaluación y control

En esta actividad se considerará los siguientes factores.

Que las etapas de la propuesta se desarrollen en el mejoramiento de la eficiencia en la dirección del recurso humano como lo planificado.

Verificar el cumplimiento de las estrategias y políticas de la implementación de la propuesta.

Evaluar la cantidad de situaciones problemáticas presentados y resueltos en la Gestión pedagógica del plantel considerando el apoyo de los demás integrantes de la comunidad educativa.

10. Localización y cobertura espacial

La propuesta a aplicarse en la Institución Educativa Emblemática Juan Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa

11. Población objetivo

Esta propuesta está dirigida a docentes, para que exista una eficiencia en la administración educativa, en lo que tiene que ver con la gestión pedagógica y se pueda disponer de una herramienta por el cual se puedan conseguir mejores resultados en el desempeño de las funciones delegadas a cada uno de los profesores

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Maracaibo, Venezuela: Epísteme.
- Bager, A. (2009). *Las diez erres en la dirección de personas*, Barcelona, España: Madrid.
- Bavaresco, A. (2007). *Metodología de la investigación*, Maracaibo, Venezuela: Ediluz.
- Bavaresco, A. (2008). *Metodología de la investigación*, Maracaibo, Venezuela: Ediluz.
- Blejmar, B. (2009). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*, Buenos Aires, Argentina: Noveduc.
- Bracho, T. (2013). *Innovación en la política educativa*, México: Flacso.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo. definición, diagnóstico y consecuencias*, México: Trillas.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*, Maracaibo, Venezuela: Artes Gráficas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, México: McGraw-Hill.
- Chipana, M. (2013). "Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro de Puno". Para maestría de la Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú. Recuperado <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/276/TS>
- Daft, R. (2004). *Administración*, México: Thomson.
- De la O Casillas J. (2013). *Gestión pedagógica*, México: Latinoamericana.

- Espinoza, A. (2015). *“Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia”*. Para maestría de la Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/49/discover?filtertype=subject&filter_relational_operator=equals&filter=Satisfacci%C3%B3n+labor
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos*, España: UOC.
- Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*, Colombia: Universidad del Rosario.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones*. España: Prentice Hall.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2007). *Administración*, México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*, México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Administración de recursos humanos*, México: McGraw-Hill Interamericana
- López, R. (2012). *Manual del supervisor director y docente*. Venezuela: Monfort.
- Luna, R. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Colombia: Andrés Bello.
- Marín L. (2002). *Sociología de las organizaciones*, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*, México: Pearson Educación
- Mosley D., Megginson L., Pietri P. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación*, México: Thomson.
- Münch, L y García, J. (2008). *Fundamentos de Administración*, México: Trillas.

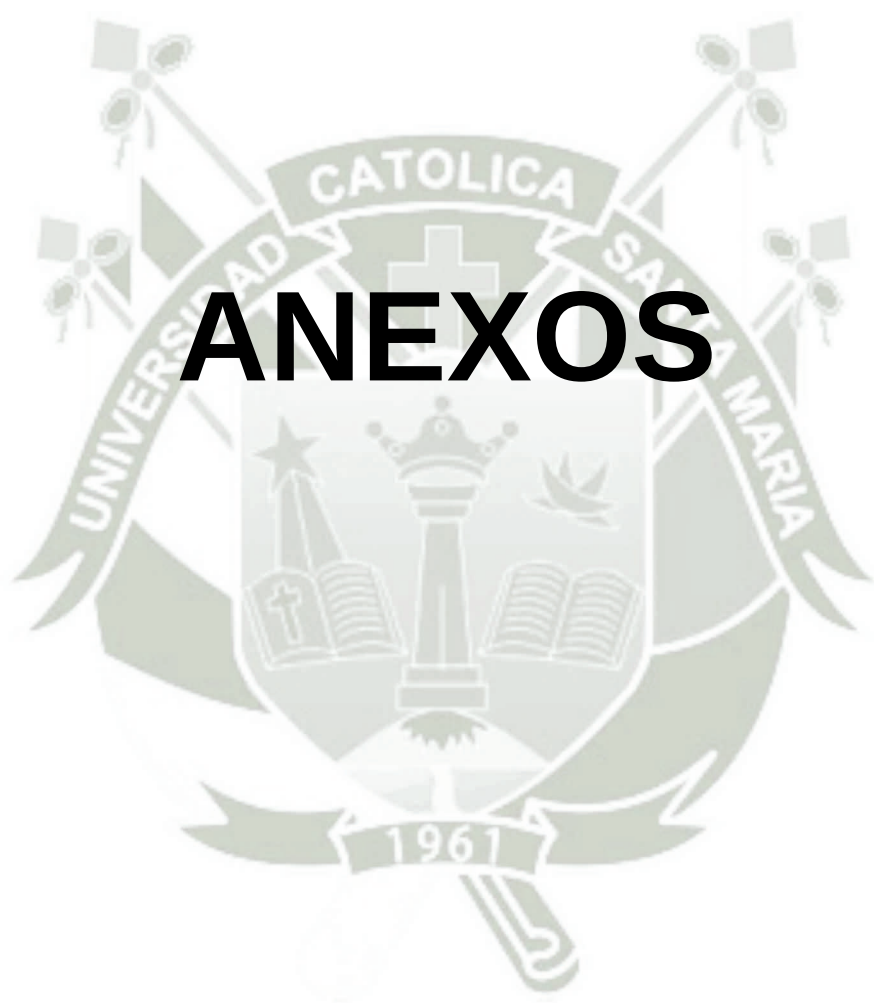
- Münch, L. (2011). *Administración de capital humano*, México: Trillas.
- Muchinsky Paul M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo: una educación a la psicología organizacional*, México: Cengage Learning.
- Navarro, M. (2014). *La gestión escolar*, EE UU: Palibrio,
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*, México: McGraw-Hill
- Orellana, I. y Lozano P. (2012). “*Relación entre liderazgo y gestión educativa de los institutos superiores de la selva central del Perú*”. Para maestría de la Universidad Mayor de San Marcos de Lima - Perú. Recuperado: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2392/1/nicolas_ry.pdf.
- Pacheco, A. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en el distrito de Jase Luis Bustamante y Rivero de Arequipa, 2017*”. Para maestría de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*, México: Pearson Pretince Hall.
- Requeijo, D. (2008). *Administración y gerencia*, Venezuela: Biosfera,
- Senge, P. (2009). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*, Argentina: Granica,
- Sierra, R. (2007). Tesis doctorales. Madrid: Thomson.
- Tomioka, M. (2014). *Gestión de sistemas educativos con calidad*, México: Lulu
- Torres, J. (2013) “*Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente en las instituciones*”. Para maestría de la Universidad de Jaén de España. Recuperado: <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article>.

Ugas, G. (2006). *“La complejidad. un modo de pensar. ediciones del taller permanente de estudios epistemológicos en ciencias sociales”*. Para maestría de la Universidad de Maravaibo de Venezuela: Recuperado: [Thttp://bibvirtual.ucla.edu.ve/cgiwin/be_alex.exe?Autor=Ter%E1n+Figueroa](http://bibvirtual.ucla.edu.ve/cgiwin/be_alex.exe?Autor=Ter%E1n+Figueroa),

Vílchez, N. (2005). *Fundamentos del currículo*, Venezuela: URBE.



ANEXOS



1. Proyecto de Tesis

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Gestión y Dirección de Instituciones de la Educación



**CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI DEL CERCADO DE
AREQUIPA 2017**

Proyecto de Tesis presentado por la Bachiller:

Álvarez Amaro, Amelia

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Gestión y Dirección de Instituciones de
la Educación

Arequipa – Perú

2017

I. PREÁMBULO

La presente investigación nace con la intención de conocer como la satisfacción laboral de los docentes influye en la gestión pedagógica, ya que en los últimos años el estado representado por el Ministerio de Educación, se ha preocupado por capacitar a los profesores para que mejoren su desempeño laboral en las aulas.

Las Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi tiene en los últimos años tiene un desarrollo pedagógico bueno, debido a que viene participando en concursos y ganándolos por lo cual obtiene premios de reconocimiento a la labor que vienen realizando los docentes en la actualidad.

Esto me motivo a realizar la presente investigación en temas importantes como la satisfacción laboral de los docentes que está reflejado en los sentimientos positivos hacia su labor que realizan y cómo repercute en la gestión pedagógica que es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores, en colectivo, para direccionar su práctica para cumplir los objetivos.

En nuestra investigación al seleccionar el tema de satisfacción laboral está relacionada a sus condiciones y funciones que realiza los docentes que los lleva a desarrollar la gestión pedagógica basada en procesos de diseño curricular y dinámicas de actividades como parte de la gestión pedagógico.

Así mismo los resultados nos permitirán corroborar la buena satisfacción laboral y gestión pedagógico de los profesores de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del Cercado de Arequipa.

II. Planteamiento teórico

1. Problema de investigación

1.1. Enunciado

CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI DEL CERCADO DE AREQUIPA 2017

1.2. Descripción del problema

1.2.1. Campo, área y línea

- a. Campo: Ciencias Sociales
- b. Área: Educación
- c. Línea: Gestión Pedagógica

1.2.2. Análisis de Variables

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Independiente: Satisfacción Laboral	Condiciones	Condiciones físicas
		Condiciones materiales
	Funciones	Relaciones laborales
		Compromiso
Dependiente: Gestión Pedagógica	Procesos del Diseño Curricular	Planificación
		Ejecución
	Dinámicas de las actividades	Actividades
		Tareas

1.2.3. Interrogantes

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentaron los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?

¿Cuál es el nivel de gestión pedagógica que presentaron los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?

¿Cuál es el nivel de correlación y significancia que existe entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?

1.2.4. Tipo y nivel de investigación

- Tipo: Básica
- Nivel: Descriptiva correlacional

1.3. Justificación

Dada la importancia teórica de la investigación, aportará aspectos teóricos a las instituciones educativas de educación secundaria del cercado de Arequipa, por ello la necesidad de tener conocimiento de la correlación la satisfacción laboral y gestión pedagógica de los docentes.

En lo social, el compromiso de la investigación es que permitirá mantener y mejorar los servicios educativos que brindan los docentes a los estudiantes de educación secundaria, además de lograr los objetivos del proyecto educativo nacional; por medio de la satisfacción laboral y gestión pedagógica de los docentes, para que todos alcancen mejor sus objetivos.

En lo práctico, la investigación que se presenta, puntualiza la problemática que se presenta en la institución educativa de educación secundaria, porque trabaja con un personal docente calificado y eficiente que quiere mejorar cada día más la educación que se le brinda a las estudiantes, por ello esta investigación contribuye a que cada docente mantenga y cumpla sus funciones asignadas y tenga un compromiso de eficiencia.

Mientras que en el aspecto metodológico, se ofrecerán instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio.

Para las instituciones educativas de educación secundaria, la presente investigación, permite conocer la relación entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica del personal docente. Con esta información los directores de las instituciones pueden tomar diferentes puntos de vista del personal docente y tomar las medidas necesarias para sus respectivas mejoras.

2. MARCO CONCEPTUAL

En concordancia con los objetivos de la presente investigación, es que se considera en el marco conceptual la satisfacción laboral y gestión pedagógica

2.1. Satisfacción Laboral

2.1.1. Definiciones

Para, Chiavenato, I. (2011), la satisfacción laboral son: “Los subsistemas para retener a los recursos humanos también exigen que las condiciones de trabajo que garanticen condiciones de salud y bienestar. Por tanto, se deben abatir las condiciones de insalubridad y peligrosidad”.¹

De modo que, la satisfacción laboral de los docentes se logra si el directivo ofrece condiciones de trabajo que garanticen condiciones como su bienestar, en todos los sentidos, desde sentirse estimado, hasta sentirse tomado en cuenta en la toma de decisiones. Por lo que, también los mismos docentes tienen satisfacción laboral cuando crean las condiciones favorables para que los colegas sientan que están laborando en una institución libre de peligros, en un ambiente agradable, limpio, que cuenta con los recursos tecnológicos indispensables para llevar a cabo la labor educativa con los estudiantes.

De acuerdo a Zeus, P. y Skiffington, S. (2004), la satisfacción laboral: “Contribuye a que los individuos sigan siendo leales y sigan mostrándose comprometidos con la compañía frente a los exigentes horarios laborales globales, barreras del lenguaje, éticas de trabajo divergentes y fluctuaciones económicas”.²

Es decir que, si los docentes logran sentirse satisfechos en la institución pueden fortalecer la gestión pedagógica, trabajar por la institución, aun fuera del horario, ya que se logra el compromiso por parte del personal docente si éstos son bien recompensados y su trabajo es

¹ Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, Editorial McGraw-Hill, México. p. 239

² Zeus, P. y Skiffington, S. (2004), *Coaching practico en el trabajo*, Editorial Mac Gril Hill, México, p. 5

considerado importante para la organización.

Del mismo modo, Newstrom, J. (2011), explica que: “Es el conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral”.³

Como puede observarse, la satisfacción laboral tiene estrecha relación con los sentimientos que cada docente tiene acerca de su puesto de trabajo, por eso si se siente cómodo en la institución, es posible que rinda más y de mejores frutos, aun en los momentos difíciles.

Por su parte, Daft, R. (2004), enfatiza en decir que: “Los que gozan de un ambiente satisfactorio de equipo encaran con mayor decisión el estrés y disfrutan su trabajo”.⁴

De acuerdo a lo planteado, los docentes que se sienten bien en la institución educativa, logran funcionar en armonía evitando problemas.

Para el Ministerio de Educación. (2016), la satisfacción laboral estaría en el desempeño laboral en dominios, competencias y desempeño considera: “**b. Competencia 9: ejerce su profesión** Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Con su **desempeño 39: actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente**, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos, analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes. En tal sentido, toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación, explícitas o encubiertas, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirlas. Conduce su desempeño según los principios de

³ Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Mc Graw-Hill. México, p. 128

⁴ Daft, Richard. (2004) *Administración*, Editorial Thomson, México, p. 635

ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público y el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de los niños y adolescentes a la educación. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquéllos. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad; y el **desempeño 40: actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente**, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. Conoce el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa y entiende la prioridad que tienen sus estudiantes como personas en formación, toma en cuenta estos criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente, y demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes. Por ello, asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes”.⁵

La satisfacción laboral es la capacidad de sentirse bien con lo que se está haciendo a nivel laboral, ya sea porque se conoce la gestión pedagógica, hay buenas relaciones laborales, el ambiente de trabajo es dinámico y caracterizado por las sanas interacciones entre sus miembros, y además, se cuenta con los recursos necesarios para funcionar.

2.1.2. Aspectos

La satisfacción laboral es alimentada, por factores motivacionales de cada persona, así como aspectos tales como, estilo de liderazgo, naturaleza de las tareas y condiciones de trabajo. Para, Mosley, D. y otros (2005), la membresía de un grupo: “Proporciona una oportunidad para que sus integrantes satisfagan sus necesidades de seguridad y de relación así

⁵ Ministerio de Educación (2016) *Marco de buen desempeño del docente Perú*: Editorial Navarrete, Perú, pp. 18-44

como de autoestima y autorrealización”.⁶

Pertenecer a una organización educativa, es para el docente el punto de partida para disponer de una serie de argumentos para trabajar en pro de la misma, de sus estudiantes, quienes son el objetivo principal, para ello, se requiere de un arduo trabajo en equipo, en el que los docentes sientan que son importantes, lo que aumenta su autoestima, pues sienten que son necesarios en la estructura organizativa del plantel.

En tal sentido, Munch, L. (2011), refiere que: “Un clima organizacional efectivo es aquel que facilita la relación del personal y el éxito de la organización logrando que los empleados sientan a la organización como parte de ellos y que su mundo, su historia y sus vivencias estén ligados a la organización”.⁷ Otro de los aspectos que promueven la satisfacción laboral, es trabajar en un ambiente positivo, que logre satisfacer las necesidades del personal docente, así se sienten comprometidos, por eso, logran hacer juntos el trabajo institucional, ya que son parte importante del mismo. De acuerdo a, Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008), es posible que: “Tenga empleados más satisfechos y con alto desempeño si asigna a los distintos tipos de personalidad el trabajo adecuado. Además, puede haber otros beneficios. Si reconoce que los individuos tienen enfoques diferentes para resolver problemas, tomar decisiones e interactuar en su trabajo, entenderá mejor el porqué”.⁸ Lo antes descrito, indica la necesidad de ubicar a cada docente en el puesto preciso, es decir, donde se sabe que va a desempeñar un buen papel, por eso, hay que considerar los potenciales de cada uno, así se logra resolver cada situación, porque está el docente competente en el lugar correspondiente. De allí que, el docente considere sus habilidades y potencialidades de cada uno a fin de proponer un puesto en el cual va a dar buenos frutos.

En este orden de ideas, Newstrom, J. (2011), explica que: “Algunos

⁶ Mosley, D. y Megginson, L., Pietri, P. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación*, Editorial Thomson, México, p. 265

⁷ Münch, L. y García, J. (2008). *Fundamentos de Administración*. Editorial Trillas. México. p. 111

⁸ Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*. Editorial Pearson Prentice Hall. México, p. 218

aspectos importantes de la satisfacción laboral son el sueldo, la naturaleza de las tareas, los compañeros o el equipo y las condiciones de trabajo inmediatas”.⁹ Lo que significa que, la satisfacción laboral de los docentes, está vinculada estrechamente con las condiciones de trabajo, aspectos que son importantes para su desarrollo como persona. En este caso, evidentemente el sueldo es básico para el sostén personal y familiar. También, es importante contar con un equipo de trabajo sólido, en el que reine el respeto por el trabajo del otro, además, propiciar un ambiente de trabajo agradable con condiciones de confort mínimas.

2.1.3. Estilo de liderazgo

Chiavenato, I. (2011), El nuevo imperativo es: “Desarrollar el liderazgo en las organizaciones; así, es fundamental identificar y desarrollar a personas excepcionales, capaces de llevar a la organización hacia el nuevo siglo; es vital crear a líderes de líderes, y el secreto del éxito estará cada vez más en las personas”.¹⁰ El liderazgo en las organizaciones educativas debe ser el aspecto más importante por desarrollar, pues si el líder de la institución está capacitado y disemina sus conocimientos en el personal de la institución, lograrán los objetivos efectivamente. Si bien es cierto que el directivo tiene cierto poder en la gente que dirige, los docentes también son líderes para la organización, pues llevan a cabo la tarea de enseñar a los estudiantes.

Para, Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008), es la: “Habilidad que tiene un individuo para influir en otros para actuar de cierta manera mediante la dirección, el aliento, la sensibilidad, la preocupación y el apoyo”.¹¹ La influencia es una de las características del liderazgo, el cual será efectivo si el líder promueve la satisfacción en el personal, si es sensible hacia sus problemas y necesidades, además, se preocupa en darles apoyo en la culminación de las tareas. Como complemento, Payeras, J. (2004), explica que: “Los estilos de liderazgo tienen una influencia directa y muy

⁹ Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial McGraw-Hill. México, p. 128

¹⁰ Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, Editorial McGraw-Hill, México. p. 339

¹¹ Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*. Editorial Pearson Prentice Hall. México, p. 247

fuerte en la cultura (potenciando conductas y eliminando otras) y en el clima de la organización (percepciones sobre reconocimiento, comunicación, orgullo de pertenencia, flexibilidad organizativa) y por tanto tienen un impacto directo en los resultados y pueden explicar en gran medida las causas de que unas instituciones tengan éxito a largo plazo mientras que otras simplemente se mantengan o desaparezcan del mercado”.¹²

Esto significa que, el estilo de liderazgo tiene influencia en la forma como se organiza y funciona la institución, ya que es el líder quien dirige al personal, sabe cómo orientarlos, crea un ambiente de trabajo específico y característico que facilita las interacciones entre los docentes, además de todas aquellas personas que trabajan o hacen vida en la institución educativa. El impacto que tiene el estilo de liderazgo, hace que la institución crezca y se desarrolle o se estanque, por eso se requiere de líderes que promuevan el cambio, y sean capaces de adaptarse a las necesidades del contexto escolar.

Tal y como se viene planteando, el ambiente de trabajo está condicionado por el estilo de liderazgo, el cual debe ser efectivo, es decir, impulsar un ambiente sano, lleno de diálogo, utilizar controles y correctivos acordes a las necesidades del personal docente, permitir la participación de quienes están a cargo de las clases, es decir, los docentes, ya que son ellos, los que llevan a cabo la gestión educativa del plantel, por eso deben ser considerados en la toma de decisiones, en todo momento. Otro de los aspectos a considerar es la naturaleza de las tareas.

2.1.4. Naturaleza de las tareas

En las organizaciones educativas, se realizan diversas tareas, dentro de las que se destacan, la labor administrativa y las de orden pedagógica. En tal sentido, Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008), explican que: “La identidad de la tarea es el grado en que la tarea quiere una pieza de trabajo completa e identificable”.¹³ Esto es, realizar las tareas que fueron

¹² Payeras, J. (2004), *Coaching y Liderazgo*, Editorial Díaz Brasil, p. 101

¹³ Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*. Editorial Pearson Prentice Hall. México, p. 229

asignadas para el docente, de la mejor manera porque se cuenta con la suficiente experiencia, es decir que, el docente, se siente identificado con lo que hace, sabe lo que debe hacer.

Siguiendo las ideas de, Mondy, W. y Noé, R. (2005), dice: “Cuando el desempeño del trabajo de una persona influye en la vida de otras, el empleado con frecuencia tiene una sensación real de logro”.¹⁴ La sensación de logro en el docente, está influenciado por varios factores, entre los cuales se destacan, el conocimiento de sus asignaciones, el cual tiene incidencia en la vida de los estudiantes, y en general en el logro de los objetivos de la institución educativa.

De similar posición son, Munch, L. (2011), quienes asumen: “La necesidad de “Preparar y desarrollar los recursos humanos para el desempeño de los puestos y el logro de los objetivos”.¹⁵ Lo que significa que, los docentes deben ser formados para el puesto que han de desempeñar, hacer las actividades que les correspondan, según el puesto que desempeñan, pero para ello, es necesaria la capacitación, es decir, la formación para el puesto que ocupa.

Para, Mosley, D. y otros autores (2005), es necesario: “Hacer interesante el trabajo de los empleados. Proporcionar objetivos claros de desempeño”.¹⁶ De modo que, cuando el docente se siente atraído por su trabajo y conoce cuáles tareas debe realizar, y cómo llevarlas a cabo, las realizará con muy poca dificultad, ya que el directivo ha sido claro en las metas y las ha compartido con el personal.

Por otra parte, López, R. (2012), expresa que el docente debe. “Tener conciencia de la necesidad de actualización continua personal, científica y didáctica”.¹⁷ Lo que significa que, no solamente es función directiva el hacer saber a los docentes lo que debe realizar o colaborar con ellos, también, es necesario que sean los mismos docentes quienes se formen y sepan qué hacer en todo momento, ya que tiene el compromiso

¹⁴ Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Editorial Pearson Educación. México. p. 341

¹⁵ Münch, L y García, J. (2008). *Fundamentos de Administración*. Editorial Trillas. México. p. 85

¹⁶ Mosley, D. Megginson, L. y Pietri, P. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación*, Editorial Thomson, México, p. 209

¹⁷ López, R. (2012). *Manual del supervisor director y docente*. Volumen 6. Monfort. Caracas. p. 9

de continuar con su formación profesional, pues es un educador y por tal motivo ha de estar actualizado, no sólo desde el punto de vista didáctico o pedagógico, sino también a nivel político, cultural, científico y tecnológico. Además, se requiere de excelentes condiciones de trabajo.

2.1.5. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral, lo que significa que, el docente se sentirá bien con su trabajo si es tomado en cuenta, si hay los incentivos suficientes, además, es tomado en cuenta al decidir sobre aquellos asuntos de su interés.

Para, Baguer, A. (2009), es importante para: “El desarrollo normal del trabajo que la persona tenga buenas condiciones y se sienta seguro y agradable en su puesto de trabajo, por esto tiene mucha importancia el espacio de trabajo, la iluminación”.¹⁸ En las instituciones, debe reinar un sano ambiente de trabajo, con condiciones de seguridad extremas, no sólo por los docentes, sino por los estudiantes.

Cabe destacar que, la estabilidad laboral juega un papel importante, así como también, la seguridad en el sentido de las condiciones físicas del plantel, que no existan ruidos que perturben el ambiente escolar, ni basura u otros obstáculos que interfieran en el normal desempeño de las clases, que el ambiente esté iluminado, con un ambiente adecuado.

Por su parte, Munch, L. (2011), indica que las condiciones de trabajo: “Es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones de inseguridad del ambiente, e instruir o convencer al personal sobre la implantación de medidas preventivas”.¹⁹ Lo que hace suponer que, en las instituciones educativas deben aplicar métodos preventivos para resguardar la integridad del personal docente, así como la de los estudiantes y demás miembros de las organizaciones educativas. Por eso, se requiere de la aplicación de medidas técnicas, las cuales incluyen como

¹⁸ Bager, A. (2009) *Las diez erres en la dirección de personas*, Editorial. Madrid, España. p. 152

¹⁹ Münch, L. y García, J. (2008). *Fundamentos de administración*. Editorial Trillas. México. p. 87

se señaló anteriormente, un ambiente iluminado, con soportes tecnológicos, equipos de trabajo en buen estado, que el ambiente esté libre de ruidos, contar con recursos didácticos suficientes, métodos para primeros auxilios, hacer un trabajo preventivo con el equipo de docentes, y cuidar las instalaciones del plantel.

Sin embargo, Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008), expresan: “Que las condiciones de trabajo cuando son adecuadas, las personas no estarán insatisfechas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas”.²⁰ Lo que significa que, no basta con tener adecuadas condiciones de trabajo, hay otros aspectos que el docente toma en cuenta, y van más allá de poseer una adecuada infraestructura o salario, hace falta, considerar la parte humana de la institución. De similar opinión es, Chiavenato, I. (2011), quien refiere lo siguiente: “La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio”.²¹

En este orden de ideas, los factores o condiciones de trabajo, son elementos que pueden causar insatisfacción, pero no determinan la conducta de los docentes, sin embargo, son necesarios tomarlos en cuenta, ya que afectan la vida y estabilidad del docente. Seguidamente, se plantean algunos medios para lograr la satisfacción en el trabajo.

2.1.6. Medios para el logro

Para lograr la satisfacción en el trabajo, se requiere de diversidad de medios, los cuales son desde factores internos como la motivación, como otros de orden externo, en este caso, se estudiarán los siguientes: Hacer que los puestos sean amenos, Brindar oportunidades y Adecuar al personal a sus habilidades. Desde el punto de vista de, Chiavenato, I. (2011), es necesario: “Hacer que los puestos sean amenos, pagar con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para ascensos, adecuar a las personas a los

²⁰ Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*. Editorial Pearson Prentice Hall. México, p. 223

²¹ Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, Editorial Mc Graw-Hill, México. p. 279

puestos según sus intereses y habilidades, diseñar puestos para que sean desafiantes y satisfactorios”.²² Por lo antes planteado, se requiere de directivos que hagan que los puestos de trabajo desempeñados por los docentes sean amenos, además, trabajar en función de lograr que sean remunerados con justicia, brindar prestaciones sociales que satisfagan las necesidades del docente y su familia, interpretar los intereses del personal docente, para de esta forma, ubicarlos en el mejor puesto de trabajo, considerando sus intereses y habilidades.

Del mismo modo, Munch, L. (2011), hace referencia a que: “La motivación es el conjunto de factores que influyen en el individuo y que estimulan y dirigen sus acciones y su conducta”.²³ Sin duda, que la motivación por hacer las actividades es el motor que mueve a la gente al logro de los objetivos; por tal motivo, es importante mantener a los docentes estimulados hacia las acciones escolares, incentivar su trabajo, el cual es de interés social. Es importante destacar la necesidad de estimular al personal.

En este caso, Newstrom, J. (2007), sostiene que: “La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras”.²⁴ La motivación del docente, es de orden interna, pero a la vez, es estimulada por agentes externos que hacen provocar nuevas conductas, es decir que, los docentes que reciben estímulos positivos quieren que su trabajo salga bien, hacen proyectos educativos novedosos, pero si no están motivados, tienden a ser más rutinarios.

En tal sentido, Daft, R. (2004), refiere que “La satisfacción se refiere a la capacidad de un equipo para atender las necesidades de sus miembros y mantener así la afiliación y el compromiso personal”.²⁵ Esto significa que, los docentes se sienten satisfechos en la institución en la medida que se

²² Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, Editorial Mc Graw-Hill, México. p. 292

²³ Münch, L. y García, J. (2008). *Fundamentos de Administración*. Editorial Trillas. México. p. 100

²⁴ Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Mc Graw-Hill. México, p. 101

²⁵ Daft, R. (2004) *Administración*, Editorial Thomson, México, p. 616

constituyen equipos sólidos, y los mismos desean seguir participando en la toma de decisiones y en las actividades por ellos planificadas, lo que implica un mayor compromiso de sus miembros.

Por su parte, Mosley, D. y otros (2005), expresan que el directivo debe: “Ayudar los esfuerzos de los empleados. Proporcionar una retroalimentación oportuna sobre el desempeño. Recompensar el desempeño”.²⁶ Esto significa que, el docente debe proporcionar al personal docente la retroalimentación necesaria respecto al trabajo que ha realizado bien y en aquellos casos en los que no pudo alcanzar las metas, es factible aplicar los correctivos pertinentes, porque la idea será siempre el logro de los objetivos. Es necesario hacer que los puestos sean amenos.

2.1.7. Hacer que los puestos sean amenos

Los puestos de trabajo han de ser amenos, así se logran las metas institucionales con más agrado, y no por el simple hecho de cumplir con normas o rutinas de trabajo. Según, Chiavenato, I. (2011), dice: “El ambiente divertido hace que las personas estén más satisfechas con lo que hacen, y así elimina la rutina y la monotonía”.²⁷ De hecho, los puestos de trabajo en las instituciones educativas deben fomentar el respeto entre quienes la integran, ser conocedores de la realidad del otro, ya que cada colega tiene sus propias necesidades, por eso es mejor instaurar un ambiente de trabajo divertido, en el que reine la armonía, la cordialidad entre sus miembros.

Por otra parte, Mondy, W. y Noé, R. (2005), refiere que tiene que ver con: “El grado en el que un puesto incluye una unidad identificable de trabajo que se lleva a cabo de principio a fin”.²⁸ El trabajo del docente ha de realizarse por completo, ya que así lo exige la normativa escolar, el currículo básico, pero para ello, se requiere de ciertas habilidades, las cuales tienen que ver con su capacidad para identificarse con las tareas

²⁶ Mosley, D. Megginson, L. y Pietri, P. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación*, Editorial Thomson, México, p. 209

²⁷ Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, Editorial McGraw-Hill, México. p. 292

²⁸ Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Editorial Pearson Educación. México. p. 340

que se desempeñan.

Además, Newstrom, J. (2007), refiere que: “Las personas que se inclinan hacia la afiliación trabajan mejor cuando se les elogia por sus actitudes favorables y su cooperación”.²⁹ Los trabajos más gratificantes, son aquellos que se realizan por el solo hecho de querer realizarlos, es decir, que el docente diseña sus clases por amor por lo que hace, de tal manera que logra las metas propuestas sin mayor esfuerzo, porque desea que las actividades se lleven a cabo como fueron programadas. Para, Mosley, D. y otros (2005), la necesidad: “De integrarse a un grupo, de asociación, de aceptación por parte de los colegas y de amistad y de amor”.³⁰ En las organizaciones educativas, es necesario que los docentes se sientan a gusto en la institución, contar con la ayuda de los colegas, sentirse queridos y aceptados por los demás.

De acuerdo a, Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008), unas personas: “Eligen trabajos rutinarios con tareas repetitivas, mientras que muchas otras disfrutan formar parte de un equipo, y algunas trabajan mucho mejor cuando están aisladas de los demás y hacen su trabajo de manera independiente”.³¹ Esto indica que, como los docentes tienen cualidades y características distintivas, muchos de ellos, trabajando en equipo se siente en un ambiente agradable, pero algunos otros, prefieren realizar trabajos o proyectos a solas, de cualquier manera lo que se busca es que se sienta bien en la institución y se trabaje en un ambiente tranquilo. También, es necesario brindar oportunidades.

2.1.8. Brindar oportunidades

Las oportunidades de cualquier persona en el trabajo, ofrecen estabilidad, por eso es necesario brindar oportunidades que permitan el

²⁹ Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Mc Graw-Hill. México, p. 103

³⁰ Mosley, D, Megginson, L. y Pietri, P. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación*, Editorial Thomson, México, p. 197

³¹ Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*. Editorial Pearson Pretince Hall. México, p. 227

desarrollo del docente. Las oportunidades que el directivo ha de brindar al personal docente sirven para satisfacer sus expectativas, desarrollarse de acuerdo a sus potencialidades, lo cual garantiza un trabajo impecable. De acuerdo a, López, R. (2012), el docente: “Se dirige al hacer, a la práctica, a las dimensiones de la enseñanza que requiere capacidad analítica específica y que el docente profesional tendría que ser cuidadoso crítico de sus propias prácticas”.³² Por lo antes planteado, el docente, en su práctica pedagógica, debe ser capaz de analizar cualquier situación que se presente y poner atención a los cambios que en el escenario escolar ocurra.

Para, Munch, L. y García, J. (2008), mediante él se: “Imprime la dinámica necesaria a los recursos humanos, para que logren los objetivos”.³³ Es decir, que mediante el directivo, los docentes logran los objetivos, o por lo menos contribuye a que así sea. Es el directivo el motor que impulsa la gestión del docente, por eso se dice que debe brindar oportunidades para que logren un buen desempeño.

De igual forma, Vílchez, N. (2005), indica que: “La formación de los profesores y una actitud mental positiva de su parte (empatía con el currículo). Este es el factor individual más importante de todos”.³⁴ Es necesario que los docentes estén bien formados, actualizados, ya que tienen a su cargo la misión de educar, por eso deben conocer el currículo vigente y poner en práctica cada contenido.

Por su parte, Chiavenato, I. (2011), afirma que: “Esto implica delegar más responsabilidad a la gente y proporcionarle mayor variedad, significando, identidad, autonomía y retroalimentación”.³⁵ Cuando los docentes tienen oportunidades, logra que los mismos sean capaces de decidir acerca de los asuntos que les competen y son efectivos, es importante recalcar la necesidad de lograr la integración del docente en la realización de sus tareas, retroalimentar el trabajo bien hecho, y aquel con el cual no se alcanzaron los objetivos, reforzar sus capacidades.

³² López, R. (2012). *Manual del supervisor director y docente*. Volumen 6. Monfort. Caracas. p. 219

³³ Münch, L. y García, J. (2008). *Fundamentos de Administración*. Editorial Trillas. México. p. 177

³⁴ Vílchez, N. (2005). *Fundamentos del currículo*. Fondo Editorial URBE, Venezuela, p. 61

³⁵ Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, Editorial Mc Graw-Hill, México. p. 292

Los docentes suelen identificarse con su trabajo si realmente lo conocen, por eso es necesario considerar sus habilidades para que demuestren lo que saben, pero es importante concederles cierta autonomía y estimularles en el trabajo que hacen. Además, es necesario adecuar al personal a sus habilidades.

2.1.9. Adecuar al personal a sus habilidades

Las habilidades del personal docente son diversas, sin embargo, se caracterizan por desarrollar ciertas destrezas, las cuales hacen la diferencia en su trabajo. Para, Mosley, D. y otros (2005), mire las situaciones: “Como desafíos, no como problemas”.³⁶ En las instituciones escolares cada situación, se plantea como un desafío por cumplir, por tal motivo, es necesario que los docentes sepan qué hacer en todo momento, cada uno representa una situación de trabajo a la que hay que prestar la debida atención.

De modo que, Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008), sostienen que: “Cuando los trabajos difieren en términos de autonomía, la variedad de tareas, la gama de habilidades requeridas, etcétera, debe tratar de asignar a los empleados los trabajos que mejor se ajustan a sus capacidades y preferencias personales”.³⁷ Claro está, cada profesional o cada persona, tiene unas características específicas, por lo que es necesario, considerar sus potencialidades y habilidades en la creación y organización de proyectos educativos, así se logrará un mejor rendimiento y la satisfacción laboral del docente. De acuerdo a, Mosley, D. y otros (2005), las personas: “Tienen necesidades de autorrealización la cual es una necesidad de materializar el potencial de uno para el desarrollo y la creatividad”.³⁸ Es decir que, los docentes sentirán que se están desarrollando, siempre y cuando el directivo desarrolle sus potencialidades, permita que pongan de manifiesto su creatividad en el abordaje de los problemas o en la realización

³⁶ Mosley, D. Megginson, L. y Pietri, P. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación*, Editorial Thomson, México, p. 374

³⁷ Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*. Editorial Pearson Prentice Hall. México, p. 228

³⁸ Mosley, D. Megginson, L. y Pietri, P. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación*, Editorial Thomson, México, p. 198

de proyectos educativos.

Por su parte, Chiavenato, I. (2011), refiere la: “Necesidad de admitir a personas con potencial para desarrollarse en el sentido de adecuarlas a los puestos correctos”.³⁹ Esto es, adecuar a los docentes a los puestos que ocupan en la institución, ya sea en el orden pedagógico o administrativos, ya que cada uno desde su experiencia puede colaborar con el desarrollo de la institución, pero para ello, pueden verse fortalecidos, con la capacitación continúa.

Para, Newstrom, J. (2011), es indispensable el involucramiento con el puesto que es: “La medida en que el empleado se compenetra con su trabajo, le dedica tiempo y energía, y lo considera parte central de su vida”.⁴⁰ Esto indica que, o solo es necesario adecuar al personal docente a sus habilidades, o considerar sus talentos para ubicarlos en un puesto específico, también se requiere de lograr que se compenetre con su puesto de trabajo, el cual en algún momento, al inicio será a lo mejor ajeno para él, pero con el paso del tiempo se adaptará y rendirá en el trabajo.

2.2. Gestión pedagógica

2.2.1. Definiciones

De la O Casillas, J. (2013), dice la gestión pedagógica es: “Un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela. Involucra la generación de diagnósticos, el establecimiento de objetivos y metas, la definición de estrategias y la organización de los recursos técnicos y humanos para alcanzar las metas propuestas. Dependiendo de la focalización, es posible identificar grandes áreas de la

³⁹ Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, Editorial Mc Graw-Hill, México. p. 292

⁴⁰ Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Mc Graw-Hill. México, p. 220

gestión escolar: gestión académica, gestión directiva, gestión administrativa, y gestión de la comunidad”.⁴¹

La gestión pedagógica en la gestión que realizan los docentes para lograr las metas y objetivos de la Institución Educativa

Navarro, M. (2014), dice la gestión pedagógica se ha: “Entendido como el conjunto de acciones, realizadas por los actores escolares, que están orientados hacia el cumplimiento de las tarea fundamental de la escuela, la generación de condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan de acuerdo a fines, propósitos y objetivos de la educación”.⁴²

Se comprende que la gestión pedagógica es el conjunto de acciones y actos que cumplen el lograr objetivos.

Bracho, T. (2013), dice: “La gestión pedagógica desde el punto de vista de la actividad escolar, tiene no solo mayor información sobre las características propias del centro escolar, sino que poseen también una mayor experiencia en la toma de decisiones relevantes para la escuela; al mismo tiempo, el estar involucrados en la administración escolar puede conducir a un aumento de su compromiso frente a las decisiones”.⁴³

La gestión pedagógica es también la toma de decisiones para un buen trabajo educativo en beneficio de los estudiantes.

Tomioka, M. (2014), expresa que la gestión pedagógica: “En el Perú, cada institución con la participación del director y profesores en forma autónoma, vienen desarrollando todos los años, durante el mes de diciembre fin de año escolar la planificación del años siguiente, bajo formatos y cuadros preestablecidos ya sean para revisar, agregar, quitar, actualizar, modificar, en función de la nueva realidad del número de estudiantes grados y números de aulas, número y especialidad de

⁴¹ De la O Casillas, J. (2013), *Gestión pedagógica*, Editorial latinoamericana, México, p. 1

⁴² Navarro, M. (2014), *La gestión escolar*, Editorial Palibrio, EE UU, p. 19

⁴³ Bracho, T. (2013), *Innovación en la política educativa*, Editorial Flacso, México, p. 33

profesores, área a dictarse, infraestructura física y didáctica presupuesto plan de estudios, programación de las áreas de calendarización, horario, personal administrativo y de seguridad. Además también la presentación del proyecto educativo curricular a la UGEL que le corresponde”.⁴⁴

En general la gestión pedagógica es la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución educativa por parte de los profesores.

Blejmar, B. (2009), dice: “La idea de gestión está asociada al direccionamiento y a los resultados, esta es una distinción relativamente nueva en el lenguaje de la comunidad educativa”.⁴⁵

Para el Ministerio de Educación (2016), dice: Para el Ministerio de Educación (2016) son: en dominios, competencias y desempeño considera: **A.- dominio i: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; b.- Competencia 2: Logro de aprendizajes del estudiante. desempeño 8: Creación, selección y organización** Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes desde una perspectiva interdisciplinaria, en las situaciones de vida cotidiana de sus estudiantes que puedan inspirar experiencias de aprendizaje, en los saberes locales ancestrales, en el uso creativo y culturalmente pertinente de las TIC que tiene a su alcance y de materiales acordes con los variados ritmos y estilos de aprendizaje, según las múltiples inteligencias y los recursos propios de la localidad. Utiliza diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases. Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes. **Desempeño 9: diseña de la evaluación** Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en

⁴⁴ Tomioka, M. (2014) *Gestión de sistemas educativos con calidad*, Editorial Lulu, México, p 98

⁴⁵ Blejmar, B. (2009) *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*; Editorial Noveduc, Argentina, p 21

concordancia con los aprendizajes esperados. Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes. Utiliza este conocimiento para formular procesos de evaluación pertinentes orientados a evaluar tanto procesos como resultados de la enseñanza y el aprendizaje. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional. Prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación. **Desempeño 10: diseña la secuencia de sesiones de aprendizaje** Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo. Conoce diversas formas de organizar la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y las utiliza adecuándolas al grupo y a las capacidades previstas. Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, explicitando los logros esperados, las estrategias y los recursos previstos para el tratamiento de la clase o sesión de aprendizaje. Formula la secuencia y la estructura de las sesiones dando a cada acción una función específica que apunta al logro o logros esperados. Incorpora estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes”.⁴⁶

2.2.2. Generalidad

En referencia a la gestión pedagógica en cuanto a la educación, Ugas, G. (2006), señala gestión pedagógica: “Es la que ofrece contenidos que el individuo necesita como persona (intelectual, afectiva y moral) para desempeñarse adecuadamente en los diferentes ámbitos de la sociedad”.⁴⁷ La calidad del aprendizaje no radica según lo expresado por el autor en la transmisión de los contenidos, sino en la comprensión que el educando

⁴⁶ Ministerio de Educación (2016), *Marco de buen desempeño del docente Perú*: Editorial Navarrete, P.

⁴⁷ Ugas, G. (2006). *La complejidad. un modo de pensar. ediciones del taller permanente de estudios ep ciencias sociales*. Táchira Venezuela, p. 98

tenga de los mismos. Es allí donde la gestión del docente debe centrar su labor en hacer un proceso productivo de enseñanza y aprendizaje que propicie la ontocreatividad definida por el autor como pensar los saberes en su devenir

La educación involucra el aspecto académico o el aspecto pedagógico, entendida como un nexo entre el pensamiento pedagógico, el ejercicio de la enseñanza y la generación de nuevos conocimientos y de nuevas maneras de responder a sus responsabilidades sociales, culturales y éticas en la formación integral del alumno.

Entonces, la educación se mide por la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollado entre docente y estudiante a lo largo de su estadía en la institución; así mismo, será óptimo tal proceso cuando el perfil del egresado sea óptimo.

De igual manera, en cuanto a la gestión pedagógica del docente, Requeijo, D. (2008), plantea que: “El maestro de los nuevos tiempos tiene la responsabilidad de liderizar el grupo de estudiantes bajo su responsabilidad, minimizando las diferencias entre ellos y trasladando sus energías al logro de los objetivos planteados”.⁴⁸ Con lo expuesto, se evidencia la importancia de la formación no solo profesional, sino ética y moral del docente.

2.2.3. Servicio

Pérez, E. (2010), señala: “Ser educador es gastarse en el servicio a los demás. El quehacer del genuino maestro es misión y no simplemente profesión”.⁴⁹ De acuerdo a lo dicho, se reconoce que la gestión pedagógica del docente es un factor determinante en la educación de los niños por cuanto es responsable de formarlos en conocimientos y en valores lo que confronta a la formación integral de la que tanto se habla. De igual manera, esta gestión está determinada por la formación profesional, ética y vocacional; asimismo del compromiso y entrega ya que el desempeño de

⁴⁸ Requeijo, D. (2008). *Administración y gerencia*. Editorial Biosfera, Venezuela, p. 69

⁴⁹ Pérez, E., (2010), *Intervención pedagógica* Editorial USAM, México, p. 186

la misma influirá significativamente en la formación integral de los educandos.

En lo concerniente a la relación que tienen el conocimiento y los valores, estos juegan un papel de suma importancia la gestión del docente, por cuanto el docente es quien enseña a través de la formación y de su ejemplo los valores que engrandecen al ser humano. Desde esta óptica, el educador debe estar consciente de la significativa función en la formación de las personas y de la influencia que ejerce en la forma de apreciar al mundo y los valores que harán suyos en la praxis. Es por ello que la gestión del docente debe relacionar estrechamente los conocimientos con los valores, y esos conocimientos no llegan de forma mecánica o por transferencia, sino que son el resultado de una investigación y de una reflexión constante.

2.2.4. Características

Navarro, M. (2014), dice la gestión pedagógica es: “Un tema que ha venido ganando interés a través de la transición hacia el presente siglo. Este interés ha crecido, en tanto que hay ahora una conciencia mayor de que para promover una educación de calidad no basta la administración educativa eficiente, ni una dirección contundente; se requiere también de una dinámica organizacional que articule los distintos actores y factores que intervienen en la vida de la escuela, recientes estudios permitió, entre otros aspectos, conocer las distintas valoraciones que los actores dan a distintos aspectos de la cotidianidad escolar, las relaciones sociales internas y externas sus consecuencias en los resultados de la educación básica ”. ⁵⁰

Vemos que la gestión pedagógica es condicionante del cumplimiento de los objetivos de la educación. El campo de la organización hace referencia a los aspectos de la estructuración de la forma institucional; el campo de la gestión pedagógica es el campo de la gerencia, es decir, aquel que se ocupa de poner en práctica los mecanismos necesarios para lograr

⁵⁰ Navarro, M. (2014). *La gestión escolar*, Editorial Palibrio, EE UU, p. 20

los objetivos de la institución y monitorear su cumplimiento. Tradicionalmente, la gestión educativa se ha visto reducida a aspectos administrativos y, por ello, todos los esfuerzos realizados por la comunidad educativa han estado orientados principalmente a realizar actividades económicas como rifas, turnos, fiestas, excursiones, con la finalidad de satisfacer problemas que se presentan día a día en la escuela: reparaciones menores de la infraestructura, pago de maestros, compra de material didáctico, entre otros. Dichas actividades no son malas en sí mismas, pero limitar la gestión educativa únicamente a una de sus dimensiones es mutilar el alcance de lo que es y deber ser una auténtica gestión educativa. Llamaremos gestión pedagógica al conjunto de acciones sistemáticas, coordinadas e integradas realizadas de forma democrática por la comunidad educativa, en los ámbitos pedagógicos curricular, administrativo, organizativo y comunitario; que tienen como centro a los estudiantes del centro educativo, y tiene como finalidad el logro de la calidad de la educación con equidad para todos y todas.

La gestión pedagógica como tarea y responsabilidad de todos y todas busca fundamentalmente los siguientes propósitos: Propiciar cambios en los procesos administrativos y organizativos de los miembros de la comunidad educativa, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades adquiridas, para que las acciones de conducción sean realizadas con criterios de eficacia. Dirigir y orientar las diversas acciones educativas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos, mediante el uso de nuevas herramientas y métodos que cualifiquen el trabajo. Contar con administradores que promuevan la participación, la comunicación transparente, cambios en actitudes y conductas que conlleven al compromiso de una coordinación con calidad entre los diversos protagonistas del centro educativo. Mejorar la participación de la comunidad educativa y el desarrollo de una cultura organizativa democrática y participativa. Evaluar los procesos y resultados de la oferta del servicio educativo para identificar aciertos y desajustes y la reorientación necesaria para el avance y desarrollo. Gestión tiene que ver con gobernabilidad y esta, con los

e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación: sólo mediante este reposicionamiento estratégico de las prácticas de dirección de las organizaciones educativas puede hablarse de gestión.

También tiene que ver con los problemas que se refieren a la resolución de conflictos que se plantean entre lo previsto y lo contingente, entre lo formalizado y lo rutinario en cada función específica, y la necesidad de generar y ampliar los desempeños para la calidad educativa. Supone, además, abandonar aproximaciones simples para asumir la complejidad, revisar las conceptualizaciones sobre las organizaciones educativas como entidades cerradas, para pensarlas e imaginarlas como ciclos abiertos de acción que desplieguen procesos encadenados de acción y finalidad en relación con su entorno, y siempre con restricciones a considerar. Gestión, asimismo, se refiere a la consideración, desde un inicio, de la incertidumbre originada por los cambios de los contextos de intervención, de la imposibilidad de continuar considerando a los docentes y los funcionarios como meros ejecutores, cuando en realidad son actores que toman decisiones permanentemente; de esta forma, la gestión está relacionada con incertidumbre, tensiones, ambigüedades y conflictos inevitables. Por lo tanto, no se trata sólo de efectuar un plan o de planificar sobre el papel grupos de actividades. Ella articula los procesos teóricos y prácticos para recuperar el sentido y la razón de ser de la gobernabilidad, del mejoramiento continuo de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación para todos, de todos los niveles del sistema educativo: los equipos docentes y las instituciones educativas, las aulas, los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y los gestores educativos.

Finalmente, la gestión pedagógica se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión supone la interdependencia de:

- Una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales;

- Prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno;
- Juicios de valor integrados en las decisiones técnicas;
- Principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción;
- Temporalidades diversas personales, grupales y sociedades superpuestas y articuladas.

2.2.5. Estrategias

Añadido a lo anterior, Requeijo D. (2008), señala que: “El gerente escolar dispone de tres estrategias fundamentales para contribuir a la formación de una cultura ética y moral:

- La educación con el ejemplo, la cual consiste en practicar lo que se predica.
- La educación motivada se centra en practicar la motivación para que el alumno aprenda a hacer el bien por su voluntad.
- La educación personalizada, la cual se fundamenta en reconocer que cada niño es diferente y tiene sus propias necesidades”.⁵¹

En atención a lo expuesto, la gestión pedagógica del docente debe estar impregnada de una carga de responsabilidades cognitivas, éticas y morales que lo matizan con un alto nivel de responsabilidad en la labor que ejerce, considerando el ser y el estar del docente en el contexto nacional.

2.2.6. Programación curricular

En términos generales, programación es el proceso de previsión, secuenciación y distribución en el tiempo de los objetivos, acciones y recursos para realizar una actividad, teniendo como mira el logro de los

⁵¹ Requeijo, D. (2008). *Administración y gerencia*. Editorial Biosfera, Venezuela, p. 96

objetivos, en el menor tiempo y a menor costo (eficiencia y economía). En el ámbito educativo, la programación curricular se constituye en el tercer nivel de gestión curricular, que consiste en la previsión, organización y cronogramación (distribución en el tiempo) de las capacidades, los contenidos y actividades pedagógicas concretas que se desarrollarán en el proceso de enseñanza y aprendizaje. La programación curricular del área implica la organización anticipada de los elementos que participan en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. En ella se deciden las capacidades, los contenidos, las actividades de aprendizaje, los recursos didácticos, las estrategias metodológicas y los criterios de evaluación que darán forma al proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula, taller, laboratorio o campo. En el tercer nivel de gestión curricular se elaboran dos documentos técnico- pedagógicos: la programación curricular anual y la unidad didáctica o de trabajo.

La Programación Curricular da respuesta a preguntas generales como para qué y qué enseñar. Cuáles son las intenciones educativas u objetivos y cuáles los contenidos que los alumnos deben aprender. Cuándo enseñar. Cómo ordenar y distribuir en el tiempo los objetivos y los contenidos educativos. Cómo enseñar: Qué metodología y qué medios emplear. Qué, cuándo y cómo evaluar: Contenidos, momentos y estrategias para la evaluación.

Toda la Programación curricular, sea el desarrollo de una acción educativa de una determinada asignatura, una programación de una Unidad de Aprendizaje o una programación anual necesariamente incluye los siguientes componentes:

A. Competencias

Competencia, son adquisiciones de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes, que dan la capacidad para actuar con eficiencia y satisfacción en relación a sí mismo, al medio natural y social.

La competencia puede entenderse como una macrohabilidad que integra los tres tipos de aprendizaje: Conceptual (Saber), Procedimental (Saber hacer) y Actitudinal (Ser).

Construcción de competencias: La construcción de competencias no puede realizarse de manera aislada, sino que debe hacerse a partir de una educación flexible y permanente, desde una teoría explícita de la cognición, dentro del marco conceptual de la institución, en un entorno cultural, social, político y económico. Las competencias, igual que las actitudes, no son potencialidades a desarrollar porque no son dadas por herencia ni se originan de manera congénita, sino que forman parte de la construcción persistente de cada persona, de su proyecto de vida, de lo que quiere realizar o edificar y de los compromisos que derivan del proyecto que va a realizar. La construcción de competencias debe relacionarse con una comunidad específica, es decir, desde los otros y con los otros (entorno social), respondiendo a las necesidades de los demás y de acuerdo con las metas, requerimientos y expectativas cambiantes de una sociedad abierta. El desempeño debe planificarse de tal manera que admita que el educando tenga un desarrollo apropiado en las distintas situaciones y pueda adaptarse a las cambiantes formas de organización del trabajo.

Las competencias en el proceso educativo: Con lo anterior es posible afirmar que las competencias en la educación pueden definirse como la convergencia entre los conocimientos de la disciplina, las expresión verbal y escrita, uso de las nuevas tecnologías y resolución de problemas. En la educación basada en competencias, éstas dirigen el sentido del aprendizaje, quien aprende lo hace desde la intencionalidad de producir o desempeñar algo, involucrándose con las interacciones de la sociedad. Las competencias son parte y producto final del proceso educativo. “Competencia” es su construcción durante el proceso educativo, como también lo es su desempeño, es decir, el resultado práctico del conocer.

La construcción de competencias no puede realizarse de manera aislada, sino que debe hacerse a partir de una educación flexible y permanente.

Nuevo significado de aprender: En la educación basada en competencias quien aprende habilidades genéricas y la comunicación de ideas. Las habilidades genéricas especifican lo que se debe hacer para construir una competencia u obtener un resultado o un desempeño: trabajo de equipo, planteamiento de problemas, encontrar y evaluar la información, lo hace al identificarse con lo que produce, al reconocer el proceso que realiza para construir y las metodologías que utiliza. Al finalizar cada etapa del proceso se observan y evalúan la(s) competencia(s) que el sujeto ha construido. La educación basada en competencias es un enfoque sistemático del conocer y del desarrollo de habilidades; se determina a partir de funciones y tareas precisas. Se describe como un resultado de lo que el alumno está capacitado a desempeñar o producir al finalizar una etapa. La evaluación determina qué específicamente va a desempeñar o construir el estudiante y se basa en la comprobación de que el alumno es capaz de construirlo o desempeñarlo.

B. Capacidades y actitudes

Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

La educación basada en competencias es un enfoque sistemático del conocer y del desarrollo de habilidades; se determina a partir de funciones y tareas precisas.

En general, cada individuo tiene variadas capacidades de la que no es plenamente consciente. Así, se enfrenta a distintas tareas que le propone su existencia sin reparar especialmente en los recursos que emplea. Esta circunstancia se debe al proceso mediante el cual se adquieren y utilizan estas aptitudes. En un comienzo, una persona puede ser incompetente para una determinada actividad y desconocer esta

circunstancia; luego, puede comprender su falta de capacidad; el paso siguiente es adquirir y hacer uso de recursos de modo consciente; finalmente, la aptitud se torna inconsciente, esto es, la persona puede desempeñarse en una tarea sin poner atención a lo que hace. Un ejemplo claro puede ofrecerlo el deporte: un atleta utiliza técnicas sin pensar en ellas. Esto se debe a que ha alcanzado un nivel en el cual su capacidad se ha interiorizado profundamente. Hasta aquí, el proceso de adquisición de nuevas capacidades. No obstante, no todas las capacidades del hombre son adquiridas. Muchas de ellas son innatas. De hecho, estas pueden considerarse las más importantes, en la medida en que posibilitan a las demás. Así, por ejemplo, el aprendizaje de una ciencia requiere de un mínimo de racionalidad, una capacidad que es propia de la especie humana. Es importante intentar incorporar continuamente nuevas capacidades para enfrentar los desafíos que se presentan y lograr una mejora en la calidad de vida. Para ello no basta la educación formal, sino que también es necesaria una buena cuota de predisposición autodidacta.

Tipos de Capacidades: Es importante señalar que hay tres tipos de capacidades: a) Manejo de información Es el conocimiento de hechos, conceptos, leyes, principios, relevantes importantes para mejorar o enriquecer su capacidad de acción. b) Manejo de Procedimientos Es la habilidad o destreza en el manejo de técnicas y estrategias para ejecutar bien una acción específica. c) Reflexividad Es la capacidad para pensar, de manera lógica y crítica, sus propios para evaluar su acción o identificar aciertos y errores.

3. ANTECEDENTES

3.1. Antecedente internacional

Torres, J. (2013), con su investigación denominada: “Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el

desarrollo de su labor docente”, de la Universidad de Jaén, España; su objetivo fue indagar acerca de los niveles de satisfacción del profesorado en el ejercicio de su labor docente; su metodología tiene como muestra del estudio que estuvo constituida por 32 centros y 902 profesores. Se utilizó como instrumento de recogida de información un cuestionario con 175 ítems configurados en torno a seis dimensiones: Nivel de satisfacción-insatisfacción en la docencia, en el desarrollo del ejercicio profesional, en las relaciones interpersonales, en la estructura organizativa del centro, con la estructura de la Educación Secundaria en el sistema educativo y con las bases teóricas del desarrollo normativo y organizativo de la educación secundaria; y su conclusión de manera general es que el profesorado de educación secundaria se encuentra bastante satisfecho con el desarrollo de su profesión docente. A pesar de las dificultades, sigue trabajando y avanzando tanto a nivel académico como personal. Sin embargo, el grado de insatisfacción se evidencia en las relaciones con la administración educativa y con las bases teóricas que sustentan el actual sistema educativo.

En relación con la investigación que se viene realizando este antecedente ha sido de suma utilidad para la elección del instrumento de recogida de información, por cuanto presenta seis dimensiones que serán tomadas en cuenta al momento de adaptar o elegir el cuestionario que se utilizará en esta tesis. De igual forma, la presentación de los resultados y su posterior explicación dan luces respecto a la manera en que se puede aprovechar la información proporcionada una vez aplicado el instrumento, observando detalladamente los resultados y sacando conclusiones a partir de los mismos.

3.2. Antecedente nacional

Orellana, I. y Lozano, Y. (2012), con su investigación denominada: “Relación entre liderazgo y gestión educativa de los institutos superiores de la selva central del Perú” de la Universidad Mayor de San Marcos de Lima – Perú; con su objetivo determinar la relación entre liderazgo y

gestión educativa de los institutos superiores de la selva central del Perú; en su metodología se tomó una muestra para investigar la relación entre liderazgo y gestión educativa. Por un lado se recogió información mediante encuestas por medio de las opiniones de los profesores acerca de la gestión educativa que permitió conocer la realidad en que esta la investigación. Se abordó la satisfacción laboral desde dos puntos de vista: global y de facetas (estructuradas en cinco dimensiones). Ambos tipos de información fueron recogidos mediante una forma experimental de la Escala de Satisfacción Laboral –Versión para Profesores (Anaya, 2003); y su conclusión más relevante, debido a su relación con el presente trabajo de investigación, Los niveles de liderazgo de los señores directores de la selva central se logró determinar en tres niveles: el 6,67% de los directores se ubican en el nivel deficiente, mientras que el 73,33% de los directores se encuentran en el nivel regular, siendo el mayor porcentaje y el 20,00 % de los directores alcanzan el nivel bueno. 1. El coeficiente de correlación entre liderazgo estratégico y gestión educativa de los señores directores de la selva central es de 0,88, en tal sentido la asociación entre las dos variables es una correlación fuerte en la muestra de estudio. 2. Los niveles de gestión educativa de los señores directores de la selva central se determinó en tres: el 73,33% de los directores se ubican en el nivel regular, como también el 13,34% en el nivel bueno; así mismo los factores considerados en la gestión educativa fueron: gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica.

En relación con la investigación que se viene realizando, independientemente de las definiciones y la bibliografía facilitadas en la presente investigación, lo que resalta en la misma es la manera en que se estructuró el modelo que fundamenta la Escala de Satisfacción Laboral – Versión para Profesores por cuanto se tomó como punto de partida la información proporcionada por los mismos profesores. De otro lado, este modelo proporciona medidas globales que responden a un satisfacción en base a diferentes aspectos. No obstante, el claro que son más importantes las medidas a nivel facet

resultados globales similares entre profesores pueden deberse a distintos motivos si se analiza el problema a mayor profundidad e indican específicamente en qué factores de qué dimensiones los profesores se encuentran satisfechos o insatisfechos.

3.3. Antecedente local

Pacheco, A. (2017), con su investigación denominada: “Relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en el distrito de Jase Luis Bustamante y Rivero de Arequipa, 2017” de la Universidad Nacional de San Agustín; su objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en el distrito de Jase Luis Bustamante y Rivero de Arequipa, 2017; su metodología considero una muestra de 116 profesores del distrito. Por un lado se recogió información mediante encuestas por medio de las opiniones de los profesores acerca de la investigación. Se abordó la satisfacción laboral desde dos puntos de vista: global y de facetas (estructuradas en cinco dimensiones). Ambos tipos de información fueron recogidos mediante test; su conclusión más relevante, si existe relación ha mejorado el desempeño debido a las capacitaciones que da el Ministerio de Educación del Perú.

En relación con la investigación que se viene realizando, Independientemente de la investigación nos permite decir que las capacitaciones mejoran la satisfacción laboral de los docentes por que los prepara para una mejor gestión educativa.

4. OBJETIVOS

- Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017

- Determinar el nivel de gestión pedagógica que presentan los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017
- Determinar el nivel de correlación y significancia que existe entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017
- ¿Cuál es el nivel de correlación y significancia que existe entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?

5. HIPÓTESIS

Dado que el Ministerio de Educación en los últimos años ha dado capacitación a los docentes en el marco del buen desempeño docente por lo cual ha mejorado su desenvolvimiento.

Es probable que existe una correlación directa y significativa entre los niveles de satisfacción laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1. Técnicas

- Encuesta sobre la satisfacción laboral de los docentes
- Encuesta sobre la gestión pedagógica para los docentes

1.2. Instrumentos

- Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los docentes
- Cuestionario sobre la gestión pedagógica para los docentes

Encuesta

Satisfacción Laboral

Señor profesor por favor leer cada enunciado y escoger la respuesta correspondiente:

Alternativas	Nivel	
	Bajo	Alto
	1	2
	No	Si
1. La infraestructura de la institución educativa es segura y facilita su labor pedagógica		
2. Las condiciones ambientales de climatización, iluminación y ventilación facilita su trabajo diario		
3. En las instalaciones hay dotación de mobiliario y equipos técnicos adecuados		
4. Las herramientas informáticas que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi trabajo		
5. Se siente parte de un equipo de trabajo en la institución educativa		
6. Es habitual su colaboración con sus colegas para lograr objetivos		
7. Se relaciona con sus colegas para facilitar la comunicación con ellos		
8. Entre sus objetivos está la actualización y capacitación permanente		
9. Identifica en su labor pedagógica aspectos susceptibles de mejora		
10. Siempre consulta a sus superiores para mejorar su labor pedagógica		

Encuestas

Gestión Pedagógica

Señor profesor por favor leer cada enunciado y escoger la respuesta

correspondiente:

Alternativas	Nivel	
	Bajo	Alto
	1	2
	No	Si
1. Planifica la elaboración de las unidades de aprendizaje diversificando de acuerdo a su realidad en su área curricular		
2. Organiza la elaboración de las sesiones de aprendizaje diversificando de acuerdo a su realidad en su área curricular		
3. Ejecuta las unidades de aprendizaje de su área curricular a corto y largo plazo		
4. Cumple con el desarrollo de las sesiones de aprendizaje trimestral semestral y anual		
5. Se relaciona con el director, subdirectora y personal administrativo		
6. Participa en las actividades programadas de acuerdo a la calendarización escolar		
7. Participa en concursos internos de la institución educativa con las estudiantes		
8. Cumple con sus funciones establecidas en el reglamento interno de la institución		
9. Cumple su rol asumido personalmente para diversas tareas pedagógicas		
10. Asume valores para la formación integral de las estudiantes		

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ámbito geográfico

Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi

2.2. Ubicación temporal

La presente investigación corresponde al año 2017

2.3. Unidades de estudio

Universo cuantitativo: 60 profesores

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- Se presentara al director de la Institución Educativa el proyecto de tesis
- Se tendrá la aprobación del director
- Se aplicara los instrumentos
- Se procesa los resultados
- Se realizara la estadística descriptiva

4. RECURSOS

4.1. Recursos humanos

Denominación	Cantidad	Costo Diario	Días	Costo Total
Dirección del proyecto y ejecución	1	S/. 35.00	60	S/. 2 100.00
Digitador	1	S/. 60.00	15	S/. 900.00
Total	2	S/. 95.00	-	S/. 3 000.00

4.2. Recursos materiales bienes y servicios

Denominación	Cantidad	Costo Total
Papel bond A-4	1500	S/. 60.00
Cuaderno de notas	1	S/. 3.00
Fichas bibliográficas	500	S/. 50.00
Tinta para impresora	3	S/. 225.00
Fotocopias	400	S/. 200.00
Anillados	5	S/. 35.00
Uso de computadora	1	S/. 100.00
Internet	-	S/. 100.00
Movilidad	-	S/. 200.00
Total	-	S/. 973.00

4.3. Costo total del proyecto y ejecución de la investigación

Denominación	Costo Total
Recursos humanos	S/. 3 000.00
Recursos materiales bienes y servicios	S/. 973.00
Total	S/. 3 973.00

IV. CRONOGRAMA

N°	ACTIVIDADES	Marzo				Abril				Mayo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01	Elaboración del proyecto de investigación	X	X	X									
02	Presentación e inscripción del proyecto				X								
03	Revisión bibliográfica y redacción del marco teórico					X	X	X	X				

[illegible]

V. BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Maracaibo, Venezuela: Epísteme.

Bager, A. (2009). *Las diez erres en la dirección de personas*, Barcelona, España: Madrid.

Bavaresco, A. (2007). *Metodología de la investigación*, Maracaibo, Venezuela: Ediluz.

Bavaresco, A. (2008). *Metodología de la investigación*, Maracaibo, Venezuela: Ediluz.

Blejmar, B. (2009). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*, Buenos Aires, Argentina: Noveduc.

Bracho, T. (2013). *Innovación en la política educativa*, México: Flacso.

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo. definición, diagnóstico y consecuencias*, México: Trillas.

Chávez, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*, Maracaibo, Venezuela: Artes Gráficas.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, México: McGraw-Hill.

Chipana, M. (2013). "Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro de Puno". Para maestría de la Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú. Recuperado <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/276/TS>

Daft, R. (2004). *Administración*, México: Thomson.

De la O Casillas J. (2013). *Gestión pedagógica*, México: Latinoamericana.

Espinoza, A. (2015). "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia". Para maestría de la Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/49/discover?filtertype=subject&filter_relational_operator=equals&filter=Satisfacci%C3%B3n+labor

Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos*, España: UOC.

Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*, Colombia: Universidad del Rosario.

Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones*. España: Prentice Hall.

Koontz, H. y Wehrich, H. (2007). *Administración*, México: McGraw-Hill.

Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*, México: McGraw-Hill.

Ivancevich, J. Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Administración de recursos humanos*, México: McGraw-Hill Interamericana

López, R. (2012). *Manual del supervisor director y docente*. Venezuela: Monfort.

Luna, R. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Colombia: Andrés Bello.

Marín L. (2002). *Sociología de las organizaciones*, México: McGraw-Hill Interamericana.

Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*, México: Pearson Educación

Mosley D., Megginson L., Pietri P. (2005). *Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación*, México: Thomson.

Münch, L y García, J. (2008). *Fundamentos de Administración*, México: Trillas.

Münch, L. (2011). *Administración de capital humano*, México: Trillas.

Muchinsky Paul M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo: una educación en psicología organizacional*, México: Cengage Learning.

Navarro, M. (2014). *La gestión escolar*, EE UU: Palibrio,

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*, México: McGraw-Hill

Orellana, I. y Lozano P. (2012). “*Relación entre liderazgo y gestión educativa de los institutos superiores de la selva central del Perú*”. Para maestría de la Universidad Mayor de San Marcos de Lima - Perú. Recuperado: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2392/1/nicolas_ry.pdf.

Pacheco, A. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño docente en el distrito de Jase Luis Bustamante y Rivero de Arequipa, 2017*”. Para maestría de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*, México: Pearson Pretince Hall.

- Requeijo, D. (2008). *Administración y gerencia*, Venezuela: Biosfera,
- Senge, P. (2009). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*, Argentina: Granica,
- Sierra, R. (2007). Tesis doctorales. Madrid: Thomson.
- Tomioka, M. (2014). *Gestión de sistemas educativos con calidad*, México: Lulu
- Torres, J. (2013) “*Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente en las instituciones*”. Para maestría de la Universidad de Jaén de España. Recuperado: <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article>.
- Ugas, G. (2006). “*La complejidad. un modo de pensar. ediciones del taller permanente de estudios epistemológicos en ciencias sociales*”. Para maestría de la Universidad de Maracaibo de Venezuela. Recuperado: [Thttp://bibvirtual.ucla.edu.ve/cgiwin/be_alex.exe?Autor=Ter%E1n+Figueroa](http://bibvirtual.ucla.edu.ve/cgiwin/be_alex.exe?Autor=Ter%E1n+Figueroa),
- Vílchez, N. (2005). *Fundamentos del currículo*, Venezuela: URBE.

2. Confiabilidad y Validación de las Encuestas

Validación Estadística

Confiabilidad Alfa de Crombach

Encuesta de Satisfacción Laboral

N°	Personas	Promedio	Varianza	Confiabilidad
1	10	2	0,8	Alto
2	10	2	0,8	Alto
3	10	2	0,9	Alto
4	10	2	0,8	Alto
5	10	2	0,9	Alto
6	10	2	0,9	Alto
7	10	2	0,8	Alto
8	10	2	0,9	Alto
9	10	2	0,8	Alto
10	10	2	0,8	Alto

Resumen del Procesamiento de datos de la Test

Casos	Números	Porcentajes
Validos	10	100
Excluidos	0	0
Total	10	100

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Números	Porcentajes
0.8	10	100

Validación de Expertos Doctores en Educación

VALIDACION DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

Nombre y Apellidos: Isidoro Flores Flores

Especialidad: Economista y Educación

Grados: Magister y Doctor

Fecha: 21 de julio del 2017

Lugar: Cercado de Arequipa

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1.- FORMA:

Es precisa

2.- CONTENIDO:

Tiene relación con la variable

3.- ESTRUCTURA:

La información está basada con la variable que se miden

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI ☒

☐


ISIDORO FLORES FLORES
DNI: 290516-11



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre y apellidos: ISIDORO FLORES FLORES
1.2. Cargo de la institución donde labora: UNAS Docente
1.3. Nombre del instrumento: Satisfacción Laboral

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0- 20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-81%	EXCELENTE 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre los ítems, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACION 80% de categoría muy bueno para ser aplicado

Arequipa, 21 de julio del 2017

Isidoro Flores Flores
ISIDORO FLORES FLORES
DNI: 29031611



VALIDACION DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

Nombres y Apellidos: Nicéforo Nicolás Solís Rojo

Especialidad: Educación

Grado: Magister y Doctor

Fecha: 24 de julio del 2017

Lugar: Cercado de Arequipa

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1.- FORMA:

Es precisa de acuerdo a su variable

2.- CONTENIDO:

Está relacionada con la variable

3.- ESTRUCTURA:

El instrumento está basado con la variable

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI ☒

NO ☐


Nicéforo Nicolás Solís Rojo
DNI: 24884578



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombres y Apellidos:: Nicéforo Nicolás Solís Rojo
1.2. Cargo de la institución donde labora: Docente en actividad
1.3. Nombre del instrumento: Satisfacción Laboral

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 2- 20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61- 81%	EXCELENTE 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACION 80% de categoría muy bueno para ser aplicado

Arequipa, 24 de julio del 2017


Nicéforo Nicolás Solís Rojo
DNI: 24884578

Validación Estadística

Confiabilidad Alfa De Crombach

Gestión Pedagógica

N°	Personas	Promedio	Varianza	Confiabilidad
1	10	2	0,9	Alto
2	10	2	0,8	Alto
3	10	2	0,9	Alto
4	10	2	0,9	Alto
5	10	2	0,8	Alto
6	10	2	0,9	Alto
7	10	2	0,8	Alto
8	10	2	0,9	Alto
9	10	2	0,8	Alto
10	10	2	0,9	Alto

Resumen del Procesamiento de datos de da Test

Casos	Números	Porcentajes
Validos	10	100
Excluidos	0	0
Total	10	100

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Números	Porcentajes
0.8	10	100

VALIDACION DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

Nombre: Isidoro Flores Flores

Especialidad: Economista y Educación

Grados: Magister y Doctor

Fecha: 21 de julio del 2017

Lugar: Cercado de Arequipa

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1.- FORMA:

Es precisa

2.- CONTENIDO:

Tiene relación con la variable

3.- ESTRUCTURA:

La información está basada con la variable que se miden

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI ☒

NO ☐


ISIDORO FLORES FLORES
DNI: 89091611



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y Apellidos: ISIDORO FLORES FLORES
1.2. Cargo de la institución donde labora: UNAS Docente
1.3. Nombre del instrumento: Gestión Pedagógica

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1- 20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61- 81%	EXCELENTE 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACION 80% de categoria muy bueno para ser aplicado

Arequipa, 21 de julio del 2017.


ISIDORO FLORES FLORES
DNI: 89281648



VALIDACION DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

Nombres y Apellidos: Nicéforo Nicolás Solís Rojo

Especialidad: Educación

Grado: Magister y Doctor

Fecha: 24 de julio del 2017

Lugar: Cercado de Arequipa

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1.- FORMA:

Es precisa de acuerdo a su variable

2.- CONTENIDO:

Está relacionada con la variable

3.- ESTRUCTURA:

El instrumento está basado con la variable

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI ☒

NO ☐


Nicéforo Nicolás Solís Rojo
DNI: 24884578



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y Apellidos: Nicéforo Nicolás Salís Rojo
1.2. Cargo de la institución donde labora : Docente en actividad
1.3. Nombre del instrumento: Gestión Pedagógica

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 3- 20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61- 81%	EXCELENTE 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre los ítems, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACION 80% de categoria muy bueno para ser aplicado

Arequipa, 24 de julio del 2017


Nicéforo Nicolás Salís Rojo
DNI: 24884578



3. Constancia

CONSTANCIA

EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA DE
SEÑORITAS JUANA CERVANTES DE BOLOGNESI

PROF. JUAN ALFREDO SUMARI COAQUIRA

HACE CONSTAR

Que la señorita:

AMELIA ALVAREZ AMARO

Ha realizado su tesis denominada: RELACION ENTRE LA SATISFACCION
LABORAL Y LA GESTION PEDAGOGICA DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA JUANA CERVANTES DE
BOLOGNESI DEL CERCADO DE AREQUIPA 2017

Se expide la constancia para los fines conveniente de la interesada

Cercado, mayo del 2017



PROF. JUAN ALFREDO SUMARI COAQUIRA
DIRECTOR

4. Niveles de las Variables

Niveles

Satisfacción Laboral y Gestión Pedagógica

Preguntas	Variable Independiente					Variable Dependiente				
	Satisfacción Laboral					Gestión Pedagógica				
	Nivel Bajo 1-40		Nivel Alto 41-60		Valores	Nivel Bajo 1-40		Nivel Alto 41-60		Valores
	Valor 1		Valor 2		Si 2	Valor 1		Valor 2		Si 2
	No		Si		No 1	No		Si		No 1
	F	%	F	%		F	%	F	%	
1	21	35	39	65	1	23	38	37	62	1
2	15	25	45	75	2	19	32	41	68	2
3	24	40	36	60	1	11	18	49	82	1
4	18	50	42	70	2	20	33	40	67	2
5	16	27	44	73	2	14	23	46	77	2
6	10	17	50	83	2	18	30	42	70	2
7	12	20	48	80	2	16	27	44	73	2
8	22	37	38	63	1	27	45	33	55	1
9	17	28	43	72	2	12	20	48	80	2
10	27	45	33	55	1	9	15	51	85	2
T.P.	182÷10=18		420÷10=42		2	169÷10=17		431÷10=43		2
Total	18	30	42	70	2	17	28	43	72	2

5. Correlación

Correlación de Pearson entre Satisfacción Laboral y Gestión Pedagógica

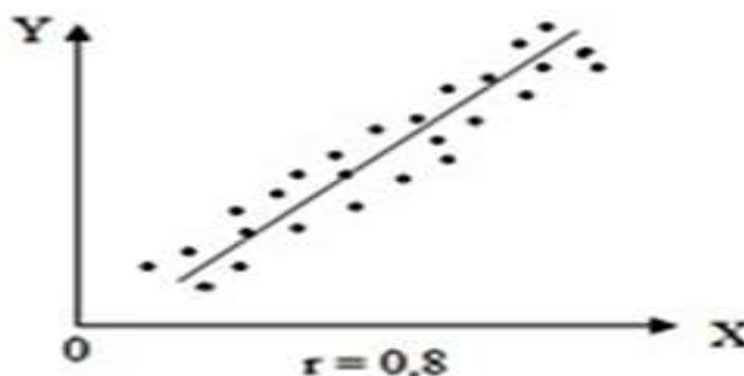
Correlación de Pearson		
Preguntas	Satisfacción Laboral	Gestión Pedagógica
1	1	1
2	2	2
3	1	1
4	2	2
5	2	2
6	2	2
7	2	2
8	1	1
9	2	2
10	1	2

Correlación de Pearson		Gestión Pedagógica	Satisfacción Laboral
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0.8	1
	Sig. bilateral	0.00	
	N° Preguntas	10	10
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	0.8
	Sig. bilateral		0.00
	N° Preguntas	10	10

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Valor	Significado	Significancia
-1	Correlación negativa grande y perfecta	
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta	
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta	
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada	
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja	
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja	
0	Correlación nula	
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja	
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja	
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada	
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta	0.8
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta	
1	Correlación positiva grande y perfecta	
<p>Conclusión:</p> <p>La significancia bilateral es de 0.8 entre la satisfacción laboral y gestión pedagógica, por lo tanto es una correlación de pearson positiva alta</p>		

Para interpretar gráficamente el coeficiente de correlación es la gráfica siguiente que dice que es correlación positiva alta



6. Base de Datos

Bases de Datos Estadísticos de las Encuestas

Bases de datos de Satisfacción Laboral											
Profesores	Preguntas										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
6	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
10	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
11	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
12	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
13	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
14	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
15	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
16	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
17	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
18	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
19	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
20	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
21	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
22	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
23	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
24	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
25	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
26	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
27	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
28	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
29	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
30	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
31	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
32	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
33	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
34	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
35	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
36	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
37	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
38	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
39	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
40	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1
41	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1

42	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
43	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
44	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
45	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
46	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
47	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
49	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
50	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
51	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
52	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1
53	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
55	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
56	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
57	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
58	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
59	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
60	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
T	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	



Bases de datos de Gestión Pedagógica											
Profesores	Preguntas										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
6	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
8	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
10	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
12	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
14	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
15	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
16	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
18	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
19	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
21	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
23	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
24	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
25	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
26	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
27	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
30	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
31	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
35	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
36	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
38	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
39	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
40	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
41	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
42	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
43	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2

45	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
47	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
48	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
49	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
50	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
51	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
52	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
55	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
56	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
57	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
58	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
59	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
60	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
T	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	



7. Matriz de Consistencia

Interrogantes	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral que presentaron los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Gestión Pedagógica que presentaron los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017?</p>	<p>Determinar el nivel de Satisfacción Laboral que presentaron los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017</p> <p>Determinar el nivel de Gestión Pedagógica que presentaron los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017</p> <p>Determinar el nivel de correlación que existe entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017</p>	<p>Dado que el Ministerio de Educación en los últimos años ha dado capacitación a los docentes en el marco del buen desempeño docente por lo cual ha mejorado su desenvolvimiento.</p> <p>Es probable que exista una correlación entre los niveles de la satisfacción laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa 2017</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>DEPENDIENTE</p> <p>Gestión Pedagógica</p>	<p>Condiciones</p> <p>Funciones</p> <p>Procesos del diseño curricular</p> <p>Dinámicas de las actividades</p>	<p>Físicas</p> <p>Materiales</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Compromiso</p> <p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Actividades</p> <p>Tareas</p>	<p>Finalidad: Básica</p> <p>Tiempo: Transversal</p> <p>Nivel: Descriptiva correlacional</p> <p>Ámbito: Documental</p> <p>Población: 60 profesores</p>