

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



TESIS

**GESTIÓN PEDAGÓGICA DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GRAN UNIDAD "SAN CARLOS"
PUNO 2018**

PRESENTADA POR:

DARIO OSWALDO SUCARI SUCARI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PUNO, PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

GESTIÓN PEDAGÓGICA DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GRAN UNIDAD "SAN CARLOS"
PUNO 2018

PRESENTADA POR:

DARIO OSWALDO SUCARI SUCARI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



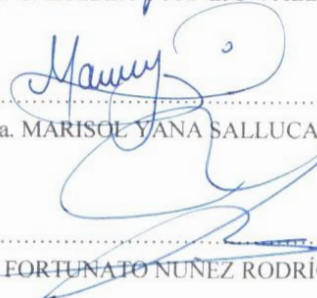
.....
Dra. YOLANDA LUJANO ORTEGA

PRIMER MIEMBRO



.....
Dra. GABRIELA CORNEJO VALDIVIA

SEGUNDO MIEMBRO



.....
Dra. MARISOL YANA SALLUCA

ASESOR DE TESIS

.....
Dr. FORTUNATO NÚÑEZ RODRÍGUEZ

Puno, 22 de julio del 2019

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa

TEMA: Relación entre gestión pedagógico directivo y satisfacción laboral en la Institución
Educativa Secundaria Unidad San Carlos Puno 2018

LÍNEA: Organizacional Institucional

DEDICATORIA

A los mártires de la educación, que luchan por la verdadera formación del futuro ciudadano.

A mis hijos Ludwing y Yefer que con su alegría han permitido mantenerme de pie aun en los momentos más difíciles.

Con cariño a mi padre Gregorio por acompañarme y apoyarme en cada paso que doy, y no permitir que mis pasos se detengan.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano por abrirme sus puertas y acogerme junto a sus profesionales que brindaron su caudal de conocimientos y obtener un nivel más alto en mi desempeño profesional.
- A todas las personas que participaron e hicieron posible la realización de la presente investigación científica, gracias por su apoyo y enseñanza.
- A quienes participaron en la fase del proceso de investigación: las autoridades, docentes de la emblemática Gran Unidad Escolar San Carlos Puno.
- A mi familia por su apoyo incondicional.
- A mi asesor de Tesis que me ha orientado en la elaboración de la presente investigación.

ÍNDICES GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICES GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco referencial	3
1.1.1 Definiciones de gestión pedagógica directivo	3
1.1.2 Dimensiones de la gestión pedagógica directivo	5
1.1.2.1 El planeamiento	5
1.1.2.2 La organización	5
1.1.2.3 La dirección pedagógica	6
1.1.2.4 El control	7
1.1.3 Los compromisos en el marco del buen desempeño directivo	7
1.1.4 Fundamentos de satisfacción laboral	8
1.1.4.1 Definiciones.	8
1.1.4.2 Dimensiones de la satisfacción laboral	10
1.1.4.3 Factores de la satisfacción en el trabajo	11
1.1.4.4 Consecuencias de la satisfacción laboral	11
1.1.4.5 Satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo	12
1.1.4.6 Posición teórica	12
1.2 Antecedentes	12
1.2.1 Antecedentes a nivel internacional:	12
1.2.2 Antecedentes nacionales	13
1.2.3 Antecedentes a nivel regional	14

CAPÍTULO II**PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN**

2.1	Identificación del problema	15
2.2	Enunciados del problema	16
2.2.1	Problema general:	16
2.2.2	Problemas específicos	17
2.3	Justificación	17
2.4	Objetivos	18
2.4.1	Objetivo general	18
2.4.2	Objetivos específicos	18
2.5	Hipótesis	19
2.5.1	Hipótesis general	19
2.5.2	Hipótesis específicos	19

CAPÍTULO III**MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1	Lugar de estudio	20
3.2	Población	20
3.3	Muestra	20
3.4	Método de investigación	20
3.5	Descripción detallada de los métodos por objetivos	21

CAPÍTULO IV**RESULTADOS Y DISCUSIONES**

4.1	Resultados	24
4.1.1	Variable gestión pedagógica directivo	25
4.1.2	Análisis 1	26
4.1.3	Análisis 2	28
4.1.4	Análisis 3	29
4.1.5	Análisis 4	31
4.1.6	Variable satisfacción docente	31
4.1.7	Análisis 5	32
4.1.8	Análisis 6	34
4.1.9	Análisis 7	36
4.1.10	Análisis 8	37
4.1.11	Prueba de hipótesis	37

4.2	Discusión	44
	CONCLUSIONES	47
	RECOMENDACIONES	49
	BIBLIOGRAFÍA	50
	ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Planificación de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	25
2. Organización pedagógica de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	26
3. Dirección pedagógica de los directivos según docentes en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	28
4. Control pedagógica directivo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	29
5. Labor que plantea retos mentales laboralmente satisfactorios en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	31
6. Satisfacción laboral con recompensas equitativas en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	33
7. La satisfacción laboral con las condiciones apropiadas de trabajo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	34
8. La satisfacción laboral del docente con las relaciones interpersonales, en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	36
9. Correlaciones gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral del docente	38
10. Cuadro de baremos de Pearson	38
11. Coeficiente de correlación entre planeamiento pedagógico y labor que plantea retos mentales	40
12. Coeficiente de correlación entre Organización pedagógica directivo y recompensas equitativas en la Institución Educativa.	41
13. Coeficiente de correlación entre dirección pedagógica directivo y las condiciones apropiadas de trabajo.	42
14. Coeficiente de correlación entre control pedagógico directivo y Relaciones interpersonales.	43

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Porcentaje de la planificación de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018	25
2. Porcentaje de la organización pedagógica de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018	27
3. Porcentaje de la dirección pedagógica de los directivos según docentes en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	28
4. Porcentaje de control pedagógica directivo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	30
5. Porcentaje de la labor que plantea retos mentales laboralmente satisfactorios en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	31
6. Porcentaje de satisfacción laboral con recompensas equitativas en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	33
7. Porcentaje de la satisfacción laboral con las condiciones apropiadas de trabajo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	35
8. Porcentaje de la satisfacción laboral del docente con las relaciones interpersonales, en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.	36

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	54
2. Cuestionario sobre gestión pedagógica.	55
3. Cuestionario satisfacción laboral	56
4. Operacionalización de variables	57

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión pedagógica directa y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno 2018. La metodología es descriptiva, analítica, correlacional, investigación de tipo no experimental, transaccional. La población estuvo conformada por 16 gerentes y 213 docentes de la Institución antes mencionada, ameritando la extracción de una muestra para la población docente obteniendo 103 unidades. La técnica que se modifica es la encuesta mediante dos instrumentos tipo cuestionario estructurados según la escala de Likert modificada, contruidos con cinco alternativas de respuesta y 15 ítems cada uno. La validez se recibió a través del juicio de expertos. La confiabilidad se ha modificado por intermedio del coeficiente Alfa de Cronbach 0.765 significa buena confiabilidad, para la primera y segunda variable. La conclusión principal es la existencia de una relación positiva con “r” de Pearson 0.642 entre la gestión pedagógica directa y la satisfacción laboral de los docentes, igualmente en el objetivo específico. Se ha identificado la relación entre la organización pedagógica y la satisfacción laboral con “r” = 0,411 positivo débil en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018. Existe correlación positiva media “r” = 0,534 entre la dirección pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa continua Unidad “San Carlos”.

Palabras clave: Directivo, dirección pedagógica, gestión pedagógica, satisfacción laboral y organización pedagógica.

ABSTRACT

This research aims to analyze the relationship between direct pedagogical management and job satisfaction at the “Gran Unidad escolar San Carlos” Puno 2018, secondary educational institution. The methodology is descriptive, analytical, correlational, non-experimental, transactional research. The population consisted of 16 managers and 213 teachers from the aforementioned institution, meriting the extraction of a sample for the teaching population obtaining 103 units. The technique that is modified is the survey using two questionnaire-type instruments structured according to the modified Likert scale, built with five answer response alternatives and 15 items each. Validity was received through expert judgement. Reliability has been modified through Cronbach's Alpha coefficient 0.765 means good reliability, for the first and second variables. The main conclusion is the existence of a positive relationship with Pearson 0.642 "r" between direct pedagogical management and teacher job satisfaction, equally in the specific objective. The relationship between the pedagogical organization and the job satisfaction has been identified with "r" - 0.411 weak positive in the educational institution “Gran Unidad escolar San Carlos” of Puno 2018. There is positive correlation media "r" s 0.534 between the executive pedagogical direction and job satisfaction of the teachers of the continuous educational institution “Gran Unidad escolar San Carlos”.

Keywords: Directive, pedagogical direction, pedagogical management, pedagogical organization and satisfaction job.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis denominado “La gestión pedagógica directivo en satisfacción laboral de los docentes de la Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018” tiene como finalidad poner al alcance de todos los actores involucrados en la administración y Condiciones apropiadas de trabajo vinculadas a los recursos humanos del sector educación con el fin de contar con una plana selecta de trabajadores en las distintas dependencias de la educación y lograr una eficiente herramienta de apoyo en la gestión administrativa del sector educación.

En el Perú el sector educación cuenta con más 300,000 servidores y en la región Puno en los 125 educadores se cuenta con estimado de 1875 servidores, que tienen la responsabilidad de brindan un servicio con calidad y calidez a los pobladores de la región altiplánica.

Considerando que contar con una gestión educación de calidad requiere de una administración eficiente y eficaz de los recursos humanos con la finalidad de racionalizar y mejorar la calidad del gasto, es necesario reflexionar respecto al contexto actual relacionada con los procesos y procedimientos vinculados a gestión educación.

En ese sentido planificar, implementar, dirigir y controlar, el recurso humano implica contar con herramientas de control de la carga laboral que permitan controlar las plazas, registrar el historial laboral de los servidores, proveer las remuneraciones y presupuestar el financiamiento del pago de las remuneraciones.

El propósito es articular todos los componentes y elementos relacionados con información confiable, pertinente y oportuna para contribuir con lineamientos de la gestión pedagógica directivo, que integre los sistemas de personal que en la actualidad son utilizados. En el sector educación a efectos de controlar correctamente las plazas, contratos, acciones e historial del personal.

La importancia científica de la investigación en la gestión administrativa de calidad, se distingue de otras, porque no deja fracasar el avance y asegura a todo empleado público la posibilidad de que sea una gestión exitosa, que el individuo pueda participar activa y exitosamente en la sociedad que lo rodea.

En el capítulo I, se describen los antecedentes y se determina el marco referencial, pues es importante saber los conceptos y puntos de vista de autores y otras investigaciones que corroboran los resultados y conclusiones

Seguidamente en el capítulo II, se aborda de manera general la problemática de la investigación, el planteamiento del problema, la justificación y las preguntas del problema. En este capítulo también se estudia lo relacionado con los objetivos y las hipótesis.

Más adelante en el capítulo III, metodología, se detalla el tipo, método, diseño y modelo de investigación, ordenada por los objetivos específicos, describiendo también el uso de materiales e instrumentos, variables e indicadores y análisis correspondientes. También en este capítulo es considerado el ámbito de estudio muestra y población.

Posteriormente en el capítulo IV, resultados y discusión, se desarrolla los resultados de la investigación de la hipótesis correspondiente, este último capítulo es un análisis al detalle discutiendo el alcance y sentido de los resultados, significado en relación de la teoría científica precedente, las limitaciones aún sin resolver.

Para finalizar el presente trabajo se argumenta, según los resultados las conclusiones y recomendaciones concluyendo esta investigación con la bibliografía y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco referencial

1.1.1 Definiciones de gestión pedagógica directivo

Gestión “es la capacidad de dirigir la organización de los recursos en los centros educativos y la aplicabilidad de herramientas, técnicas y métodos para el logro eficaz de resultados [...]” (MINEDU, 2002).

Para Calero (2005) la gestión “es el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevados a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el proyecto educativo Institucional”

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado, es decir se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón entre la planificación y los objetivos concretos que se pretende alcanzar.

Según la UNESCO (2011) respecto a la gestión pedagógica indicó: Al proceso fundamental del quehacer de la Institución Educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI) las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

Para Cassasus (2000) la gestión pedagógica directivo consistió: Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación) según los objetivos Institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia-acción) y los resultados que se logran.

El campo de intervención pedagógica del director como conductor del proceso de gestión curricular y considerando que, es el que diseña y lleva a cabo acciones que involucran a los diversos sujetos que interactúan en la escuela, se caracteriza por ser complejo y demanda la construcción de herramientas conceptuales que permitan comprender la realidad Institucional y desarrollar capacidades para operar sobre ella

Según Taylor (1947) las exigencias del director han aumentado en los últimos años y sostiene que hoy en día debe manejarse como una malabarista, con diferentes situaciones que van desde analizar planes de seguridad hasta desarrollar programas de capacitación docente. Asimismo, plantea los eternos dilemas transversales en la educación entre otros (exigir y a la vez contener, y atender la tensión entre saberes académicos y saberes curriculares).

Para Pino (2011) la gestión pedagógica directivo es “el conjunto de acciones y actividades de planeación estratégica, gestión, el liderazgo transformacional y control que desarrolla el personal directivo de una Institución Educativa para cumplir con la normativa vigente sobre el desarrollo de las actividades Educativas del país.

Durante la última década, el papel del director en la escuela ha logrado visibilizarse gracias al proceso de descentralización Educativa que se ha venido implementando. Este proceso contempla la transferencia de la gestión en los ámbitos regional, local y de las propias escuelas, en la búsqueda de lograr una mayor autonomía (Ugarte, Arguedas & Ángeles, 2012). Al ser la Institución Educativa la primera instancia de gestión del sistema educativo, según lo determina el artículo 55 de la Ley General de Educación, Ley 28044, con esta nueva propuesta se intenta transferirle funciones y capacidades de toma de decisión. En este escenario, el papel del director se vuelve estratégico, en la medida en que se establece una política que le da mayor autonomía, otorgándole nuevas funciones para la gestión Institucional y pedagógica Unidad de Medición de la Calidad Educativa. (Uribe, 2007).

Así, actualmente, las políticas del sector Educación están orientadas a la reforma escolar, y priorizan una gestión centrada en los resultados y aprendizajes.

1.1.2 Dimensiones de la gestión pedagógica directivo

Según Pino (2011) la gestión pedagógica directivo se ejerce mediante cuatro dimensiones: El planeamiento, la organización, la dirección y el control.

1.1.2.1 El planeamiento

Para Valeriano en Guanilo (2007), el planeamiento “define el curso de planeamiento, las estrategias y tácticas para la maximizar los resultados, utilizando los recursos de un modo racional y adecuado en base a la Condiciones apropiadas de trabajo y teniendo en cuenta las contingencias y supuestos para alcanzar los objetivos”.

Según Guanilo (2007) el planteamiento es sinónimo de intención, proyecto, intento, deseo, idea, pensamiento, guion, plano o trazado. Planificar es decir por adelante qué hacer, cómo hacer, cuando hacerlo y quien ha de hacerlo. El planeamiento cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir.

Para Vargas (2010) el planeamiento del diseño abarca el diagnóstico, los objetivos, las metas, estrategias, el presupuesto, la elaboración de planes, programas, y proyectos.

1.1.2.2 La organización

Para Vargas (2010) La organización de las labores Educativas constituye “el establecimiento de las funciones, la estructura, los cargos, métodos, procedimientos, sistemas”.

Según Sovero (2007) la organización consiste en “distribuir el trabajo, determinar qué actividades son necesarias para cualquier propósito, arreglarlas en grupo y luego asignarlas a individuos”. La organización en una Institución Educativa a carga del director es la asignación de roles con tareas designadas Buena al cargo que se ejerce estipulados en el reglamento interno para lograr los objetivos Institucionales.

1.1.2.3 La dirección pedagógica

Para Vargas (2010) implica liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal de la Institución Educativa; las comunicaciones internas y externas; la Condiciones apropiadas de trabajo; delegación de funciones; desconcentración y descentralización de las tareas.

Ramos (2011) indicó: Aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercidas a base de decisiones, ya sea tomadas directamente ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad y si vigila simultáneamente que se cumplan en la forma adecuada todas las ordenes emitidas.

Bolívar (2009) indicó que la dirección debe estar centrada en el aprendizaje (learning-centred leadership) se relaciona con todo aquel conjunto de actividades (como supervisión) que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo profesores y alumnos. Esto implica ir más allá de la gestión de las realidades presentes para rediseñarlas en función de dichas metas.

En esa medida el liderazgo pedagógico aboca a una labor “transformadora”, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las alterando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula.

Según el MINEDU (2013) un líder pedagógico es “alguien capaz de conducir a su equipo hacía objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo”.

El director como líder pedagógico tiene la capacidad de influir en las personas para orientar con entusiasmo al personal hacia el logro de los objetivos de la organización, esta dirección debe incluir la motivación, comunicación y confianza.

1.1.2.4 El control

Según Ramos (2011) el control es “la mediación de los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes”.

Para Vargas (2010) el control implica “la anticipación y prevención, a través del monitoreo, la evaluación, verificación, orientación y retroalimentación del sistema”.

Para Villalobos (2007) el control técnico pedagógico asumido por el director: Es un proceso que lleva incluida una habilidad para hacer que los eventos se logren conforme a lo planeado y se apoya en una base de planeación que permita en cualquier momento corregir las fallas.

Otro para Omar (2006) en relación en este aspecto el control puede asumir diferentes tipologías, entre estas, el seguimiento de las acciones, la corrección de las desviaciones y la previsión, estos puntos cuando se integran pueden verse como parte de un sistema académico y relacionándolo con las demás funciones técnico docente.

Las estrategias básicas que permiten gestionar una Institución Educativa, a cargo del director de una Institución Educativa orientada a lograr aprendizajes en los estudiantes, son principalmente (MINEDU, 2013).

1.1.3 Los compromisos en el marco del buen desempeño directivo

Esta tarea le corresponde al director y su equipo directivo, que deben liderar la gestión de la Institución Educativa para alcanzar éste objetivo (MINEDU, 2014) y las Instituciones Educativas organizan sus acciones sobre la base de ocho compromisos de gestión. Estos son movilizadores de cambio al interior de las Instituciones Educativas y, si bien no son los únicos posibles, son los más urgentes de lograr. Dichos compromisos se expresan en determinados indicadores, cuyo cumplimiento es esencial para asegurar que las y los estudiantes aprendan. Esta tarea les corresponde al director y su equipo directivo, que deben liderar la gestión de la Institución Educativa para alcanzar este objetivo:

- Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la Institución Educativa.
- Compromiso 2: Retención anual e interanual de estudiantes en la Institución Educativa.
- Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización planificada por la Institución Educativa.
- Compromiso 4: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje.
- Compromiso 5: Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje
- Compromiso 6: Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.
- Compromiso 7: Gestión del clima escolar en la Institución Educativa.
- Compromiso 8: Implementación del Plan Anual de Trabajo (PAT).

MINEDU (2011) sobre Evaluación y monitoreo es: Observar esta fase nos autoriza afirmar que la ejecución conteste a la programación, nos da la probabilidad de poder verificar la organización del trabajo que se elaboró para el resultado de las metas trazados en las diversas áreas que se tomó en cuenta en la planificación, se realizará una reorganización a lo programado mediante esta evaluación se reconocerá aspecto que son primordiales tenerlo en cuenta y otros que necesitan mejorar para el logro de los objetivos de la Institución.

1.1.4 Fundamentos de satisfacción laboral

1.1.4.1 Definiciones.

Orozco (2014) la definición que sirve de base al documento nos dice: Es una conducta de la persona relacionado a su centro de labor y de lo que él realiza. Un sujeto con nivel alto de satisfacción en su trabajo de muestra actitud positiva, eficiente. Un sujeto que manifiesta insatisfacción con su trabajo muestra una postura negativa hacia él. La satisfacción laboral se centra en los grados de satisfacción e insatisfacción. La satisfacción e insatisfacción

laboral es el resultado de cómo se siente la persona con respecto a su centro de labor. En el ámbito educativo hay docentes que se sienten satisfechos con el clima laboral, con el apoyado que reciben de los directivos, se sienten comprendidos y eso influye en su estado de ánimo para acompañar el aprendizaje de los educandos; por otro lado, también hay docentes que se sienten insatisfecho en su en su escuela, les cargan de trabajo, no hay apoyo por la dirección y hay favoritismo con algunos maestros y eso repercute en el estado de ánimo del docente.

Griffin y Moorhead (2010) manifiesta: Como el afecto positivo que comprueba una persona por la situación de realizar un trabajo que le agrada, en un medio que le permite estar a gusto llámese empresa u organización que le es tentadora que recibe recompensas psico-socio-económicas en relación con sus expectativas. Según el autor manifiesta que la satisfacción laboral es una experiencia de satisfacción que vive una persona por el hecho de realizar algo laboral que despierte su interés en un lugar agradable, cómodo, donde se sienta bien. Llevado al ámbito educativo podemos decir que el profesor se sentirá satisfecho trabajando con sus alumnos en un ambiente agradable donde respeten su autonomía y halla una buena comunicación con los directivos y por otro lado que el salario económico esté Buena con sus tentativas.

Griffin y Moorhead (2010) define: la satisfacción en el trabajo es "un motivo en el mismo, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta; es sentirse bien con su trabajo y la organización donde lo ejecuta". El autor manifiesta la satisfacción como un sentimiento de agrado que reflejan los docentes, en su centro de labor que es su escuela. Ellos lo toman como parte de su vida creen en la ética laboral y en el crecimiento profesional, para ello se preparan y sean evaluados por el ministerio. Por ello se comprometen y son leales, los estados de ánimo de un docente pueden variar según el trato que recibe de un minuto a otro, pero mayormente son de satisfacción.

1.1.4.2 Dimensiones de la satisfacción laboral

A. Labor que plantea retos mentales

Robbins (2011) nos dice sobre: Labor que plantea retos mentales las personas prefieren empleos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. Estas características son las que constituyen un trabajo que plantea retos mentales. El término reto mentales llevado al ámbito educativo podemos decir que el docente prefiere desenvolverse en actividades donde él se siente más cómodo y pueda desarrollarse mejor mostrando sus habilidades, capacidades poniéndose retos que se pueda cumplir y de esa manera aumentará su satisfacción en el trabajo.

B. Las recompensas equitativas.

Orozco (2014) manifiesta: "Cuando el pago se ve como algo justo, con base en las demandas del puesto, el nivel de actitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción". Podemos decir que la recompensa equitativa es la compensación que debería recibir cualquier trabajador por su desempeño y que probablemente sea una de las causas de insatisfacción de los trabajadores. El ámbito educativo los maestros pasan por un proceso de evaluación y pasan de nivel y de eso depende su salario para que se sientan satisfecho.

C. Condiciones apropiadas de trabajo

Orozco (2014) nos dice: A los empleados les interesa su ambiente laboral, tanto por comodidad personal como para que le resulte sencillo hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos o incómodos. Además, la mayor parte de empleados prefieren trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y modernas y con herramientas y equipos adecuados. El ambiente laboral y la organización de una Institución influyen de una u otra forma en el estado ánimo de los docentes porque ellos prefieren laboral en un ambiente cómodo, limpio, con iluminación, con herramientas y equipos tecnológicos adecuados para los estudiantes la cual facilite su aprendizaje.

D. Relaciones interpersonales

Orozco (2014) Nos dice: Para la mayor parte de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de tener interacción social. De ahí que no sorprenda que tener compañeros amistosos y colaboradores lleve a un incremento de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es un determinante principal de la satisfacción.

1.1.4.3 Factores de la satisfacción en el trabajo

Robbins y Judge (2013) nos dice: Es probable que la mayoría quiera un puesto de trabajo satisfactorio. No obstante, como ninguno es perfecto, con frecuencia tenemos que intercambiar los atributos del puesto de trabajo te presentamos estos factores o atributos de posición laboral: Autonomía y libertad, servicios, disposiciones de ascenso profesional, remuneración, seguridad laboral, capacitaciones, oportunidades para utilizar habilidades.

El autor manifiesta que ningún centro laboral es completo cada uno tiene sus particularidades y depende de los que lo integran. Podemos decir en una Institución Educativa depende mucho de la parte administración de las ganas que le ponga para dirigir hacer un buen trabajo. Hacer sentir bien a sus docentes.

La satisfacción profesional depende de muchos factores tiene que ver con su formación, con los valores aprendidos, con su compromiso, su responsabilidad. A mejor clase de vida profesional más satisfacción obtendrá y se reducirá el ausentismo.

1.1.4.4 Consecuencias de la satisfacción laboral

Robbins y Coulter (2005) nos dice: Una de las consecuencias más importantes de la satisfacción laboral es el ausentismo, los factores de riesgos organizacionales puede ser la causa de la insatisfacción laboral. Las principales consecuencias de la satisfacción laboral desde el punto de vista de la organización son: Inhibición, resistencia al cambio, alta de creatividad, abandono, accidentabilidad, baja productividad, dificultad para trabajar en grupo. Según los autores la satisfacción laboral tiene una variedad de

consecuencias puede ser resistencia al cambio. En el ámbito educativo en estos momentos algunos docentes se resisten a utilizar el nuevo enfoque pedagógico que son las Rutas de aprendizaje y eso le genera insatisfacción, otros docentes tiene dificultad de trabajar en equipo las programaciones.

1.1.4.5 Satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo

Robbins y Judge (2013) nos manifiesta "Que los trabajadores felices son los más productivos. Las empresas que tiene más empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos." Lo llevamos al ámbito educativo un docente contento con su trabajo son los que generan mejores aprendizajes en sus estudiantes. En la escuela un docente contento con su centro de labor será más productivo e innovador.

1.1.4.6 Posición teórica

Se asume los planteamientos de Robbins (2011) puesto que en los docentes las relaciones con sus colegas, el clima laboral donde trabajan es importante, tener una buena comunicación entre docentes, apoyarnos, compartir los materiales que se pueda tener ayudara a fortalecer los lazos de amistad. También la satisfacción aumentará cuando la comunicación con los directivos sea buena y basada en el respeto, que los directores realcen la labor y los logros obtenidos por sus docentes. Que no actúe como fiscalizador.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes a nivel internacional:

La realización de una revisión bibliográfica y documental permitirá obtener un conjunto de estudios relacionados con investigaciones previas desarrolladas en torno a las variables clima organizacional, satisfacción laboral, con el objeto de mejorar su comprensión; entre éstos se seleccionaron los siguientes:

La investigación de Calero (2005) tuvo como propósito determinar los factores de la gestión pedagógica directivos relacionados con el desempeño del docente de la Institución seleccionada. Este trabajo se basó en una investigación descriptiva, con un diseño de campo de corte transversal. La población y muestra estuvieron conformadas por 22 docentes. Para obtener la información se utilizó un cuestionario

con una escala de tres alternativas de respuesta, el cual fue sometido a la validez de construcción, contenido, así como al juicio de expertos. La confiabilidad se obtuvo utilizando el coeficiente de Alfa Cronbach el cual arrojó un resultado de 0.99. Los resultados obtenidos permitieron concluir que hay factores tanto internos como externos afectando el clima organizacional, mientras los primeros se relacionaron con el desempeño docente. La investigación anterior se seleccionó por cuanto ofrece elementos teóricos referidos a los factores que afectan el clima organizacional, los cuales se tomarán como fundamentación de la dimensión e indicadores de la variable, aportando además referencias bibliográficas para ampliar esa sustentación, así como conclusiones pertinentes para contrastar los resultados obtenidos en el estudio.

Asimismo, se seleccionó el trabajo de Gómez (2010) el cual tuvo como objetivo analizar las competencias gerenciales en la gestión pedagógica directivo de la Unidad Educativa Yuma del Estado Carabobo. Para ello, se basó en una metodología de tipo descriptivo con diseño de campo. Los resultados señalaron que los directivos no mantienen una actitud positiva ante situaciones de conflicto Institucional, un comportamiento obstaculizador de las buenas interacciones con los demás miembros de la organización, tales como relaciones interpersonales, una comunicación abierta, cohesión entre ellos, las cuales son la base del clima organizacional.

De igual forma, se consideró la investigación de Montes (2011) ubicada en un estudio cuyo objetivo general consistió en determinar la influencia de las competencias gerenciales del supervisor educativo en la gestión pedagógica directivo de las Instituciones seleccionadas ubicadas en la Parroquia Miguel Peña del Estado Carabobo. Ello concluye que la atención a la necesidad de fortalecer la gestión de los supervisores educativos en ese municipio escolar, incorporando en su praxis profesional, nuevas tendencias de asistencia, asesoría, acompañamiento a los planteles con el fin de mejorar las relaciones laborales y la dinámica organizacional, cultura organizacional, desempeño profesional en las labores de la supervisión Educativa.

1.2.2 Antecedentes nacionales

En otro orden de ideas, se ubicó el estudio de Abrajan *et al.* (2009) el objetivo es conocer la perspectiva del trabajador, obteniendo así información valiosa para el mejoramiento de los procesos, la productividad. Es una investigación cuantitativa,

explicativa su población de 215 estudiantes. La conclusión final es que hubo diferencias entre ambas empresas analizadas. Los índices desfavorables en ambas se relacionaron en su mayoría con aspectos de comunicación, sobre todo, en la motivación. Asimismo, dentro de la empresa mexicana los trabajadores experimentan un mayor grado de satisfacción laboral en comparación con los miembros de la organización extranjera.

Finalmente, se consideró el estudio de Navarro (2010) cuyo propósito fue analizar la satisfacción laboral de los docentes del departamento mencionado. El estudio se enmarcó en una investigación de campo, de carácter descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 181 docentes, concluyendo por los resultados obtenidos que: Se comprobó que los docentes el tener dominio sobre los contenidos impartidos. Integridad, responsabilidad en su trabajo y mantener un comportamiento inequívoco con los valores universitarios, le genera mayor satisfacción laboral.

1.2.3 Antecedentes a nivel regional

Jahaira (2001) describe y analiza las características y experiencias de participación comunitaria de los padres y/o madres de familia y directivos comunales en la Gestión Educativa en la Comunidad Campesina de Chamchilla 2001 con respecto a la planificación curricular EBI del Primer Ciclo de la Escuela de Educación Primaria No 70148. El objetivo es determinar el análisis de las prácticas de participación de los padres y/o madres de familia y directivos comunales en la elaboración del plan curricular de EBI del primer ciclo. Es investigación descriptiva correlacional sus principales instrumentos para el registro de datos son: cuaderno de campo, ficha de observación, guía de entrevistas estructuradas. Su principal conclusión es: En la Escuela de Educación Primaria N° 70148 de la comunidad campesina de Chanchilla la participación, de carácter activa y directa en la Gestión Educativa en la Comunidad Campesina de Chamchilla 2001, es principalmente de los padres y/o madres cuyos hijos estudian en la referida escuela y de algunas autoridades como el Teniente Gobernador de la comunidad. No hay participación directa y dinámica de los miembros de la directiva comunal y de algunas personas que no tienen hijos matriculados en el centro educativo de la comunidad.

CAPÍTULO II

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Identificación del problema

Las organizaciones Educativas están determinadas por ambientes que involucran factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales, que integrados, interactúan en un proceso dinámico, el cual confiere un peculiar estilo o características a una Institución, condicionando, a su vez, los distintos procesos educativos, donde la gestión pedagógica directivo afronta problemas como la falta de recursos humanos calificados, escaso material de enseñanza aprendizaje, escasa planificación, escaso control y acompañamiento son factores que limitan el logro de las metas, dentro del proceso educativo, por tanto afectan la calidad de la enseñanza, los cuales están íntimamente relacionados, logrando la satisfacción laboral de todos los actores educativos

Por esta razón, en las últimas décadas los países latinoamericanos y las agencias gubernamentales han evidenciado la importancia de los cambios para el mejoramiento de la educación. En este sentido, refiere Villalobos (2007) han prestado atención a la gestión pedagógica de las organizaciones

Se infiere entonces que la gestión pedagógica directivo desempeña un papel fundamental en los procesos motivacionales, desde el momento en que el docente inicia sus actividades en el proceso educativo hasta que cesa en sus funciones, una gran parte de su vida profesional se ve influida por las políticas y procedimientos reguladores del comportamiento humano en la Institución, su relación con los directivos, los compañeros, así como las experiencias de

su vida profesional, se mezclan en un ambiente complejo, el cual reta su capacidad de ajuste organizacional.

En este sentido, uno de los aspectos fundamentales para la gerencia Educativa, es el de conseguir suficiente cooperación, trabajo en equipo en la organización de modo que las energías, recursos personales de los directivos y docentes no conduzcan a conflictos e incomprensiones inútiles, sino que sirvan como esfuerzo constructivo en función de una labor eficiente.

Dentro de este contexto, señala Valdez (2009) el personal de una Institución escolar debe realizar una acción reflexiva que los conduzca a desarrollar una tarea consigo mismo mediante la cual puedan acrecentar el conocimiento, control sobre su dinámica pedagógica; interactuar de manera armónica con el entorno Institucional, así como con el contexto sociocultural generando conocimiento, ejerciendo autonomía, practicando la cooperación, desarrollando lazos de afecto con sus colegas y demás miembros de la comunidad Educativa, trabajando de manera conjunta hacia la consecución, con calidad, de los objetivos Institucionales, en consecuencia mejorar su satisfacción laboral. Dentro este contexto mundial y nacional, en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno, se ha notado que los alumnos que muestran un rendimiento escolar bajo; puede ser una de las causas de la poca gestión pedagógica de los directivos y la satisfacción laboral de los docentes, quienes por diversos factores no colaboran en el proceso educativo. Mencionar que la educación actual exige la participación del trinomio: directivo, docente, estudiante, puesto que los profesores junto a la satisfacción laboral cumplen funciones que se complementan en la gestión pedagógica, principalmente en el proceso de enseñanza, aprendizaje. De la breve exposición se infieren las siguientes interrogantes:

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018?

2.2.2 Problemas específicos

Problema específico 1: ¿Cuál es la relación entre el planeamiento de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018?

Problema específico 2: ¿Cuál es la relación entre la organización pedagógico directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018?

Problema específico 3: ¿Cuál es la relación entre la dirección pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018?

Problema específico 4: ¿Cuál es la relación entre el control de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018?

2.3 Justificación

Todo proceso sistematizado requiere de una planificación, en este caso la educación como proceso social no está ajeno a dicha caracterización. El proceso educativo requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso de implementación y desarrollo curricular.

Entendiendo el currículo como la plasmación de vivencias de enseñanza aprendizaje en los sujetos que intervienen en el proceso educativo, se hace necesario caracterizar todos los procesos de planificación curricular desde una perspectiva global e integrada

El presente documento tiene por finalidad analizar e integrar en forma dialéctica, multilateral las bases conceptuales, teóricas y técnicas que sustentan el diseño curricular en la educación Secundaria, como una unidad que forma parte de la planificación curricular, teniendo en cuenta su particularidad dentro de un nuevo enfoque curricular y pedagógico, sobre la base de un trabajo interdisciplinario, valorando su importancia en el trabajo docente.

Está orientado al logro de las siguientes capacidades del profesional de la educación:

- Analiza las bases teóricas de la planificación curricular y los procesos del diseño curricular.

- Conoce el proceso metodológico de elaboración de diseños curriculares de corto alcance, manifestando voluntad de innovación.
- Identifica y analiza los marcos conceptuales y curriculares de DCNEBR, y su orientación en la elaboración de diseños Curriculares de la Educación Secundaria.

El documento está estructurado en cuatro partes: la primera parte, está orientado a la planificación, sus características, tipos; la segunda a los procesos y curriculares, la tercera a los elementos curriculares y la última parte a la programación y elaboración de diseños curriculares de corto plazo.

Se brindan algunas pautas metodológicas sobre el proceso de elaboración de diseños curriculares de corto plazo del área de Educación Secundaria, teniendo en cuenta los procesos curriculares y los componentes que la conforman, Buena la Estructura Curricular Nacional, desde un punto de vista innovador e integrador.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

2.4.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el planeamiento de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre la organización pedagógico directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre la dirección pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre el control de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La relación que existe entre la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral es positivo media en los docentes en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

2.5.2 Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1: Identificar la relación entre el planeamiento de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral es positivo media en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

Hipótesis específica 2: La relación entre la organización pedagógico directivo y satisfacción laboral es positivo media en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

Hipótesis específica. 3: La relación entre la dirección pedagógica directivo y satisfacción laboral es positivo media en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

Hipótesis específica 4: La relación entre el control de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral es positivo media en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

El trabajo se desarrollará en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno, es jurisdicción de la Región Puno.

3.2 Población

La población de estudio está constituida por 238 docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno, es jurisdicción de la Región Puno.

3.3 Muestra

En el presente estudio se asume el criterio intencional, censal. Siendo 114 docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno, es jurisdicción de la Región Puno.

3.4 Método de investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010) el estudio de la presente investigación descriptivo porque los datos que se presentan no son manipulados por el investigador, son interpretados y analizados en su estado natural cuyo propósito es acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas.

Según Bernal (2006) la investigación descriptivo - correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”.

El presente trabajo se ubica no experimental donde las variables no son manipuladas deliberadamente. Con estos diseños se hacen investigaciones donde los sujetos, los fenómenos y los procesos se estudian tal como se dan y por lo tanto solo se pueden saber que algo es causa de algo, si esto es observable después que sucedió.

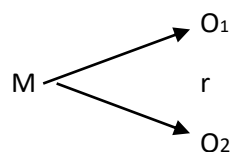
3.5 Descripción detallada de los métodos por objetivos

La metodología es correlacional planteada por Sierra (2007) “los estudios correlacionales miden dos a más variables, cuyo propósito principal del estudio es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas”.

Los resultados esperados son:

- 1) Para el objetivo específico 1: El análisis explicativo, entre gestión pedagógica y la satisfacción del docente de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno.
- 2) Para el objetivo específico 2: El análisis explicativo, entre gestión pedagógica y la satisfacción del docente de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno, es jurisdicción de la Región Puno.
- 3) Para el objetivo específico 3: El análisis explicativo, entre gestión pedagógica y la satisfacción del docente de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno, es jurisdicción de la Región Puno. El diseño es el siguiente:

Diseño análisis de entre gestión pedagógica y la satisfacción del docente de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno, es jurisdicción de la Región Puno, cuyo gráfico es el siguiente:



Donde:

M = población de estudio.

O1 = variable 1 Gestión pedagógica directivo.

O2 = variable 2 Satisfacción laboral.

R = relación de la variable.

a) Diseño de muestreo:

b) Descripción de materiales.

En el presente trabajo de investigación, se utilizará el instrumento de investigación la encuesta estructurada para las dos variables, está estructura mediante 15 reactivos para la variable 1: referido l gestión pedagógica, dividido en tres dimensiones: Gestión pedagógica directivo comunicativo, Gestión pedagógica directivo alimentarios, Gestión pedagógica directivo de la satisfacción de necesidades básicas. y para la variable 2 referido a la gestión pedagógica mediante 15 reactivos referidos a clima carcelaria.

c) Descripción de variables.

- Variable 1: Gestión pedagógica directivo.

- Variable 2: Satisfacción laboral.

d) Aplicación de prueba estadística inferencial.

e) En el presente trabajo se aplicará la prueba estadística de la correlación de la “r” de Pearson, cuyo valor de confiabilidad es de -0.99 a + 0.99 cuyo valor perfecto es el

$$r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i - n \bar{x} \bar{y}}{(n-1) s_x s_y} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}} \quad \text{resultante N}^\circ 1.$$

Cuya fórmula es el siguiente:

- f) Igualmente se aplicará la estadística inferencial. En el presente trabajo se aplicará la estadística descriptiva de la inferencia de frecuencia porcentual cuya fórmula es:
- g) Para la prueba de la validez y confiabilidad de resultados se aplicará:

$$f = N * 100 / n$$

Cálculo estadístico de prueba

h) N = población

i) r = Pearson

j)
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

k) t = resultante calculada

Baremo de la correlación de “r” de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 Resultados

La presente investigación titulada Relación de la gestión pedagógica directiva y satisfacción laboral en la I.E.S. Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno 2018. Se ocupa sobre la realidad de la práctica pedagógica de los docentes, en el proceso pedagógico, y la satisfacción laboral del docente, en el proceso de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes del primero al quinto grado en la mencionada Institución. Las hipótesis a los que se responde son:

Hipótesis General: Existe relación positiva entre la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018. Las hipótesis específicas: -Existe relación positiva entre la Dirección pedagógica, estudiantes, estrategias didácticas, diagnóstico pedagógico y la satisfacción laboral del docente. -Existe relación positiva entre la vigilancia de la enseñanza, niveles de la satisfacción laboral del docente con la gestión pedagógica. Cuyos objetivos son

Objetivo General: Determinar la relación de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018. Objetivos Específicos: -Identificar la relación entre la Dirección pedagógica, estudiantes, estrategias didácticas, diagnóstico pedagógico y la satisfacción laboral del

docente. - Identificar la vigilancia de la enseñanza, niveles de la satisfacción laboral del docente e relación a la gestión pedagógica.

4.1.1 Variable gestión pedagógica directivo

Tabla 1
Planificación de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Planes y programas Categorías	Participa en diagnóstico		Análisis FODA		Planificación participativa		PROMEDIO
	n	f	n	f	n	f	X
Muy deficiente	0	0	0	0	0	0	0
Deficiente	13	11	20	18	16	14	14
Regular	38	33	37	32	38	33	34
Buena	47	41	45	39	47	41	40
Muy buena	16	14	12	11	13	11	12
TOTAL	114	100	114	100	114	100	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Gran Unidad E. San Carlos 2018

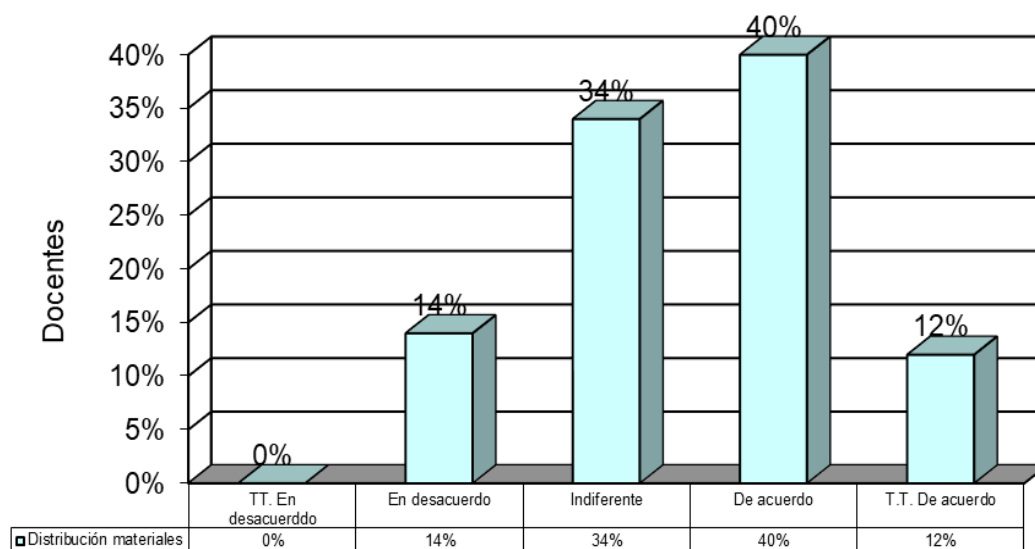


Figura 1. Porcentaje de la planificación de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018

Fuente: tabla 1

En tabla 1 y la figura 1 ilustran la planeación y programación de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018, cuya distribución de frecuencias son los siguientes:

En el indicador ¿El equipo directivo hace participar a los docentes en el diagnóstico de la IE?: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”,

otro 11% están en la categoría: “Deficiente”, el 33% en la categoría “Regular”, otro 41% están ubicados en la categoría “Buena” y el 14% de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

En el siguiente indicador: ¿Se cuenta con el análisis sistemático del FODA? : no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, otro 18% están en la categoría: “Deficiente”, el 32% en la categoría “Regular”, otro 39% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11% de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

Sobre el indicador: Se planifica las actividades a desarrollar con la participación de la comunidad Educativa: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, otro 14% están en la categoría: “Deficiente”, el 33% en la categoría “Regular”, otro 41% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11% de de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

4.1.2 Análisis 1

Los resultados muestran la práctica de la planificación de los docentes, cumple con las exigencias del MINEDU (2011) Es la capacidad laboral que el docente practica en todo momento: Planifica todas sus actividades, presenta oportunamente sus programaciones sus actividades son significativas. No necesita el control ni otra forma de supervisión.

La preocupación es del 14% de los docentes que no precisan con dominio de su trabajo.

Tabla 2
Organización pedagógica de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Estrategias Categorías	Buena organización pedagógica		Rendimiento académico		Buena comunicación directa		PROMEDIO X
	n	f	n	f	n	f	
Muy deficiente	1	1	0	0	0	0	0
Deficiente	22	19	15	13	18	16	15
Regular	39	34	40	35	41	36	35
Buena	40	35	45	39	41	36	38
Muy buena	12	11	14	12	14	12	11
TOTAL	114	100	114	100	114	100	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Gran Unidad Escolar San Carlos 2018

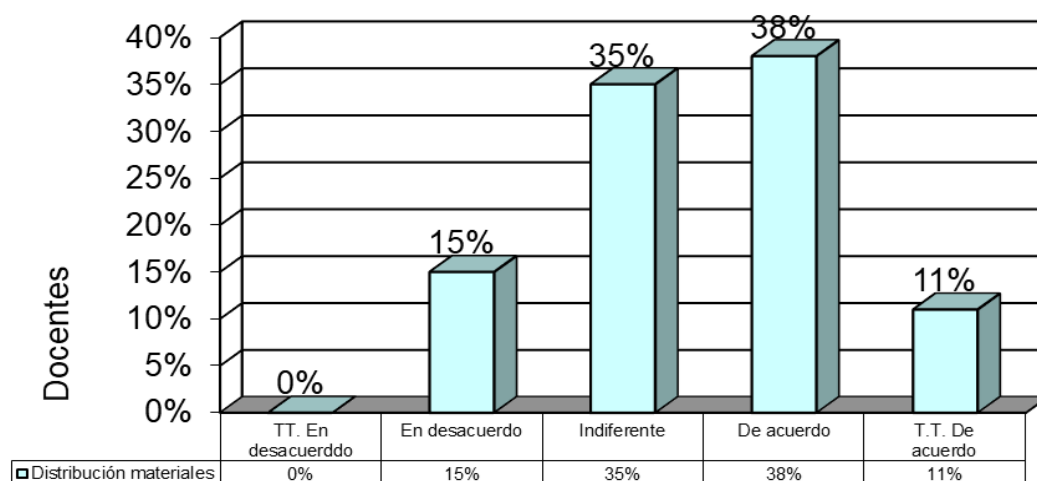


Figura 2. Porcentaje de la organización pedagógica de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018
Fuente: tabla 2

En la tabla 2 y figura 2 se observa el desarrollo de las Organización pedagógica de los directivos en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno en el año 2018, cuya distribución de frecuencias son los siguientes:

En el indicador Considera que la dirección tiene como objetivo buena organización pedagógica: no se ubican ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, otro 19% están en la categoría: “Deficiente”, el 34% en la categoría “Regular”, otro 35% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11% de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

En el siguiente indicador: La Institución Educativa tiene como objetivo mejorar el rendimiento académico de los estudiantes: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, otro 13% están en la categoría: “Deficiente”, el 35% en la categoría “Regular”, otro 39% están ubicados en la categoría “Buena” y el 12% de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

Sobre el indicador: Los directivos tienen buena comunicación directa con los docentes: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, otro 16% están en la categoría: “Deficiente”, el 36% en la categoría “Regular”, otro 36% están ubicados en la categoría “Buena” y el 12% de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

4.1.3 Análisis 2

Los resultados son alentadores puesto solo acumulativamente el 14% de docentes expresan la debilidad que tienen en la organización pedagógica los directivos al respecto MINEDU (2018) la organización pedagógica es el conjunto de acciones que realiza los directivos y los docentes; en armonía con la política Educativa nacional.

Tabla 3
 Dirección pedagógica de los directivos según docentes en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Relación pedagógica Categorías	Lidera positivamente		Trabajo en equipo		Relaciones humanas		PROMEDIO X
	n	f	n	f	n	f	
Muy deficiente	1	1	2	2	0	0	1
Deficiente	16	14	17	15	16	14	14
Regular	42	37	37	32	42	37	35
Buena	43	38	46	40	44	39	39
Muy buena	12	11	12	11	12	11	11
TOTAL	114	100	114	100	114	100	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Gran Unidad Escolar San Carlos 2018

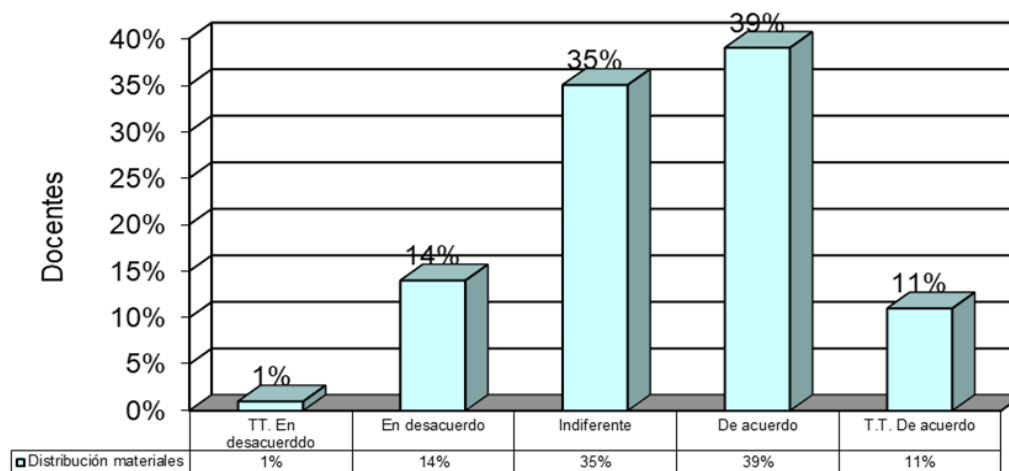


Figura 3. Porcentaje de la dirección pedagógica de los directivos según docentes en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Fuente: tabla 3

En la tabla 3 y la figura 3 indican la dirección pedagógica de los directivos de los directivos según docentes en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018, cuya distribución de frecuencias son los siguientes:

En el indicador El director lidera positivamente tomando decisiones oportunas: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, otro 14% están en la categoría: “Deficiente”, el 37% en la categoría “Regular”, otro 38% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11% de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

En el siguiente indicador: La gestión pedagógica de los directivos permite el trabajo en equipo: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, otro 15% están en la categoría: “Deficiente”, el 32% en la categoría “Regular”, otro 40% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11% de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

Sobre el indicador: La dirección ha generado buenas relaciones humanas entre el personal docente: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, el 14% están en la categoría: “Deficiente”, el 37% en la categoría “Regular”, otro 39% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11% de los docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

4.1.4 Análisis 3

Los resultados que se presentan, reflejan la dirección pedagógica de los directivos, al respecto señala que está ligada a la construcción de un vínculo afectivo interpersonal en el que se ponen en juego no solo los sentimientos, las motivaciones y las expectativas de los docentes, sino el trabajo técnico pedagógico con miras al logro de las capacidad y competencia previamente planificadas.

Tabla 4
Control pedagógica directivo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Dirección pedagógica		Monitoreo al docente		Ficha de valoración		Acompañamientos oportunos		Promedio
Categorías		n	f	n	f	n	f	X
Muy deficiente		0	0	0	0	0	0	0
Deficiente		20	18	20	18	20	18	17
Regular		39	34	41	36	38	33	34
Buena		43	38	41	36	44	39	38
Muy buena		12	11	12	11	12	11	11
TOTAL		114	100	114	100	114	100	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Gran Unidad Escolar San Carlos 2018

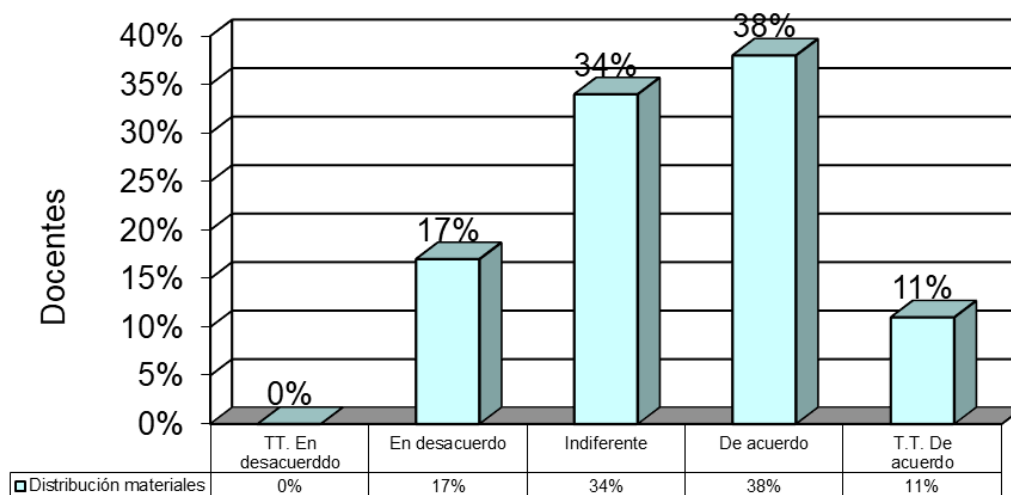


Figura 4. Porcentaje de control pedagógica directivo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Fuente: tabla. 4

En la tabla 4 y en la figura 4 muestran la dirección pedagógica directivo en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno en el año 2018, cuya distribución de frecuencias son los siguientes:

En el indicador la dirección realiza monitoreo al personal docente de manera opinada: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, el 18% están en la categoría: “Deficiente”, el 34% en la categoría “Regular”, otro 38% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Muy buena”

En el siguiente indicador: Se realiza el monitoreo con una ficha de valoración: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, el 18% están en la categoría: “Deficiente”, el 36% en la categoría “Regular”, otro 36% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11 % de docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

Sobre el indicador: La dirección realiza acompañamientos oportunos a los docentes con debilidades pedagógicas: no se ha registrado ninguna respuesta en la categoría “Muy deficiente”, el 18% están en la categoría: “Deficiente”, el 33% en la categoría “Regular”, otro 39% están ubicados en la categoría “Buena” y el 11% de docentes se ubican en la categoría “Muy buena”

4.1.5 Análisis 4

La Dirección pedagógica directivo es la función de los directivos respecto al docente en el proceso pedagógico basada en valores y virtudes humanas. Demuestra madurez y disciplina moral cívica. Cuidadoso en su presentación y aseo personal. Sincero, alegre, leal, laborioso, solidario. Establece relaciones de empatía con sus estudiantes, colegas, autoridades, es coherente con su código de ética profesional. MINEDU (2018).

4.1.6 Variable satisfacción docente

La satisfacción laboral del docente en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno – 2018.

Tabla 5
Labor que plantea retos mentales laboralmente satisfactorios en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Frecuencia Categorías	Jornada de trabajo		Demostrar tus habilidades		Autonomía trabajo		PROMEDIO X
	n	f	n	f	n	f	
Nada satisfecho	6	5	6	5	8	7	6
Casi nada	18	16	14	12	14	12	13
A veces	38	34	43	38	41	36	36
Casi satisfecho	42	37	41	36	43	39	37
Satisfecho	10	9	10	9	8	7	9
TOTAL	114	101	114	100	114	101	100

Fuente: Encuesta a docentes del Gran Unidad Escolar San Carlos 2018

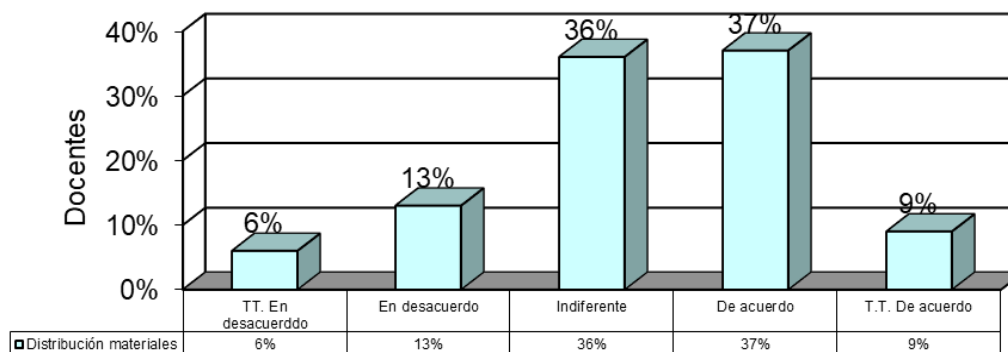


Figura 5. Porcentaje de la labor que plantea retos mentales laboralmente satisfactorios en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Fuente: tabla 5

La tabla 5 y en la figura 5 ilustran sobre labor que plantea retos mentales laboralmente satisfactorios para los docentes en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno en el año 2018, cuya distribución de frecuencias son los siguientes:

En el indicador Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo: el 5% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 16% están en la categoría: “Casi nada”, el 34% en la categoría “A veces”, otro 37% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 9% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

En el siguiente indicador: Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas: el 5% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 12% están en la categoría: “Casi nada”, el 38% en la categoría “A veces”, otro 36% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 9% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

Sobre el indicador: La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula: el 7% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 12% están en la categoría: “Casi nada”, el 36% en la categoría “A veces”, otro 39% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 7% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

4.1.7 Análisis 5

Al respecto se indica lo siguiente: Villalobos (2007), los retos pedagógicos exigen la habilidad para hacer que los eventos se logren conforme a lo planeado y se apoya en una base de planeación que permita en cualquier momento corregir las fallas. Los retos desafiantes contribuyen a mejorar el desempeño laboral del docente. En el presente se tiene un 14% de docentes que faltan asumir mayor compromiso laboral.

Tabla 6
Satisfacción laboral con recompensas equitativas en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Frecuencias Categorías	Reconocimiento de logros		salario que recibe		jubilación que recibirá		PROMEDIO X
	n	f	n	f	n	f	
Nada satisfecho	11	10	7	6	8	7	7
Casi nada	17	15	13	11	17	15	13
A veces	42	37	46	40	44	39	38
Casi satisfecho	36	32	39	34	35	31	34
Satisfecho	8	7	10	9	10	9	8
TOTAL	114	100	114	100	114	100	100

Fuente: Encuesta a docentes del Gran Unidad Escolar San Carlos 2018

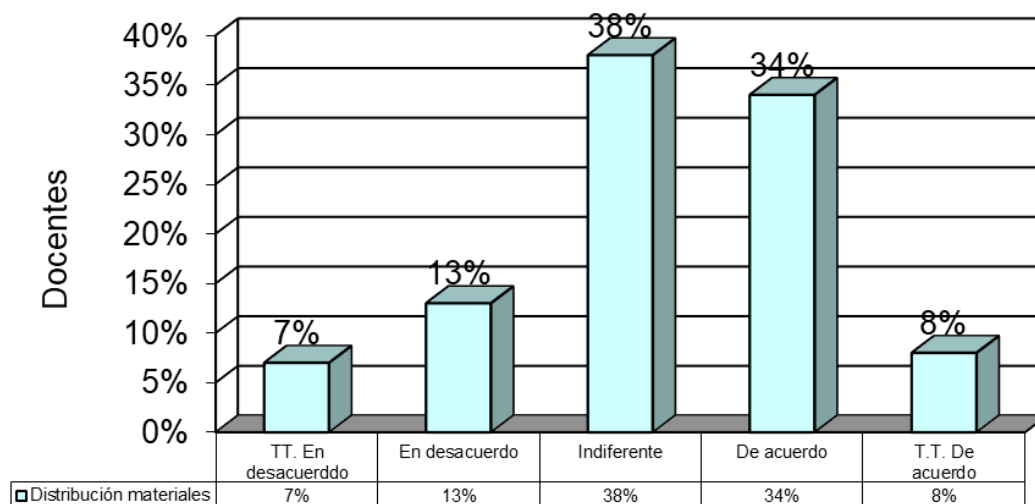


Figura 6. Porcentaje de satisfacción laboral con recompensas equitativas en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018. Fuente: tabla 6

La tabla 6 y la figura 6 ilustran la satisfacción laboral con recompensas equitativas en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018, cuya distribución de frecuencias son los siguientes:

En el indicador reconocimiento por los objetivos logrados en las actividades que se realizan: el 10% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 15% están en la categoría: “Casi nada”, el 37% en la categoría “A veces”, otro 32% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 7% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

En el siguiente indicador: El salario que recibes actualmente y el sistema de escalafón de salarios: el 6% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 11% están en la categoría: “Casi nada”, el 40% en la categoría “A veces”, otro 34% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 9% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

Sobre el indicador: El tipo de jubilación que recibirás. Reconocimiento de logrado salario que recibe jubilación que recibirás: el 7% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 15% están en la categoría: “Casi nada”, el 39% en la categoría “A veces”, otro 31% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 9% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

4.1.8 Análisis 6

Todo trabajo desarrollado se fortalece con el reconocimiento mediante las recompensas equitativas en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de puno 2018, constituye la expectativa del docente para trabajar con mayor compromiso.

Tabla 7
La satisfacción laboral con las condiciones apropiadas de trabajo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Frecuencias	Mobiliarios de aula		Materiales didácticos		Equipos tecnológicos		PROMEDIO
Categorías	n	f	n	f	n	f	X
Nada satisfecho	9	8	11	10	9	8	8
Casi nada	16	14	13	11	15	13	13
A veces	43	38	43	38	41	36	38
Casi satisfecho	38	33	40	35	40	35	34
Satisfecho	8	7	8	7	9	8	7
TOTAL	114	100	114	100	114	100	100

Fuente: Encuesta a docentes del Gran Unidad E. San Carlos 2018

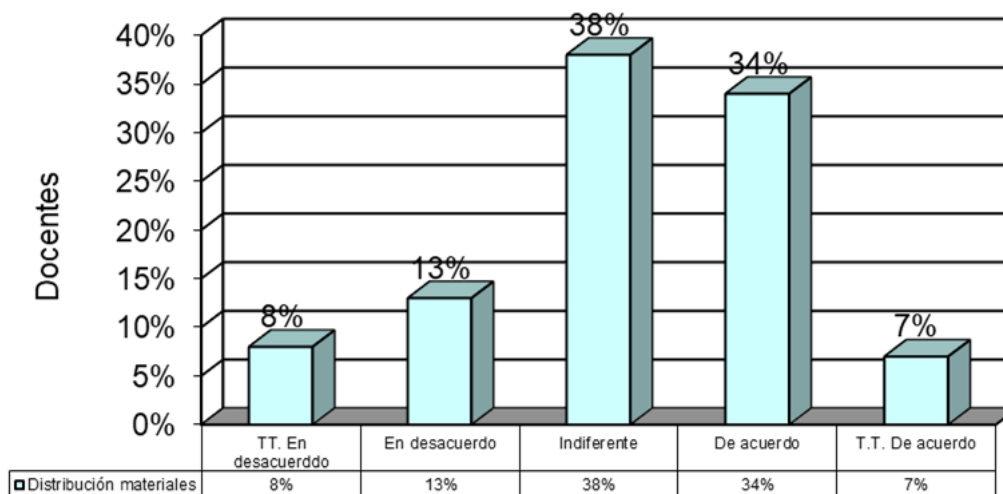


Figura 7. Porcentaje de la satisfacción laboral con las condiciones apropiadas de trabajo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Fuente: Tabla 7

En la tabla 7 y la figura 7 presenta la satisfacción laboral con las condiciones apropiadas de trabajo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018, cuya distribución de frecuencias son los siguientes:

En el indicador, satisfacción de los docentes con los mobiliarios que se encuentran en el aula: El 8% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 14% están en la categoría: “Casi nada”, el 38% en la categoría “A veces”, otro 33% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 7% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

En el siguiente indicador: satisfacción de los docentes con los materiales didácticos proporcionado por la Institución Educativa: El 10% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 11% están en la categoría: “Casi nada”, el 38% en la categoría “A veces”, otro 35% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 7% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

Sobre el indicador, satisfacción de los docentes con los equipos tecnológicos que brinda la Institución para el desarrollo de tu sesión: El 8% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 13% están en la categoría: “Casi nada”, el 36% en la categoría “A veces”, otro 35% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 8% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

4.1.9 Análisis 7

Los resultados descritos sobre la satisfacción laboral con las condiciones apropiadas de trabajo en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018, ofrece las mayores oportunidades para desarrollar nuevas capacidades personales del estudiante. Los talleres laboratorios, espacios son lo suficiente pero un promedio del 25% de docentes no están de acuerdo, por tanto, requiere mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Tabla 8
La satisfacción laboral del docente con las relaciones interpersonales, en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Toma decisiones							
Categorías	Compañeros de trabajo		Sugerencias del directivo		Relación con el director		Promedio General
	n	f	n	f	n	f	X
Nada satisfecho	15	13	14	12	13	11	7
Casi nada	41	36	42	37	46	40	12
A veces	42	37	39	34	39	34	37
Casi satisfecho	10	9	13	11	10	9	35
Satisfecho	28	9	33	11	27	9	9
TOTAL	114	100	114	100	114	100	100

Fuente: Encuesta a docentes del Gran Unidad E. San Carlos 2018

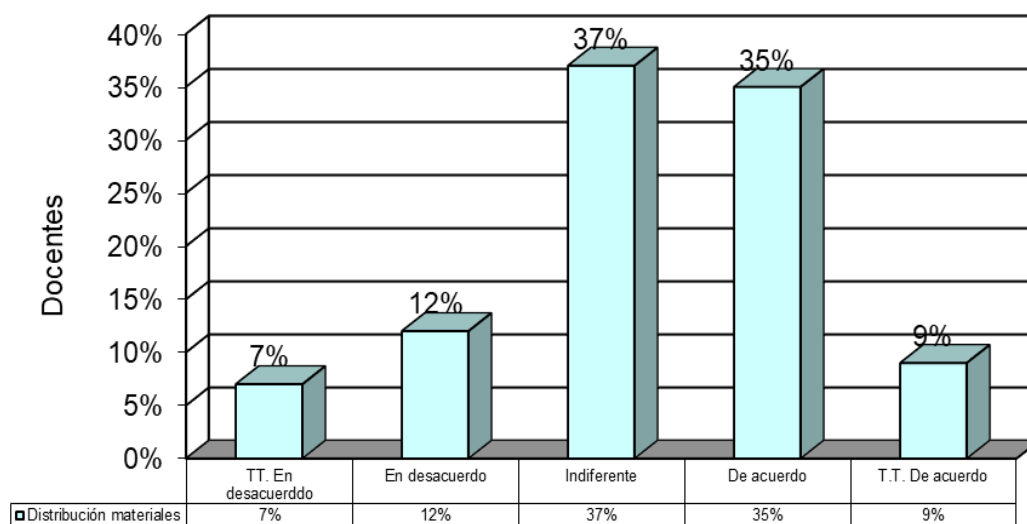


Figura 8. Porcentaje de la satisfacción laboral del docente con las relaciones interpersonales, en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

Fuente: Tabla 8

La tabla 8 y la figura 8 indican La satisfacción laboral del docente con los Relaciones interpersonales, en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018, cuya distribución de frecuencias son los siguientes:

En el indicador, satisfacción laboral de los docentes con la relación con los compañeros de trabajo: el 13% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 36% están en la categoría: “Casi nada”, el 37% en la categoría “A veces”, otro 9% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 9% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”.

En el siguiente indicador: satisfacción laboral de los docentes con las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula: el 12% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 37% están en la categoría: “Casi nada”, el 34% en la categoría “A veces”, otro 11% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 11% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

Sobre el indicador: satisfacción laboral de los docentes con la relación con el director: el 11% se ubican en la categoría “Nada satisfecho”, otro 40% están en la categoría: “Casi nada”, el 34% en la categoría “A veces”, otro 9% están ubicados en la categoría “Casi satisfecho” y el 9% de satisfacción laboral se ubican en la categoría “Satisfecho”

4.1.10 Análisis 8

La satisfacción laboral del docente con las relaciones interpersonales, en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018 Rodríguez (1999) Desde la perspectiva de la teoría de la colectividad, requiere de dos componentes: el simbólico y el material, unidos, se convierten en los satis factores que le dan el carácter de complementariedad o unidad de campo. Los resultados muestran la escasa satisfacción de las relaciones interpersonales.

4.1.11 Prueba de hipótesis

A) Contrastación de la hipótesis general: El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas

características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación

Tabla 9
Correlaciones gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral del docente

Categorías		Gestión pedagógica directivo	La satisfacción laboral del docente
Gestión pedagógica directivo	Correlación de Pearson	1	,642(**)
	Sig. (bilateral)		,008
	N	114	114
La satisfacción laboral del docente	Correlación de Pearson	,642(**)	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	114	114

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

* Nivel de significancia 5%.

En seguida, teniendo como referencia a Hernández, et al. (2006) se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla 10
Cuadro de baremos de Pearson

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva media : +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández *et al.* (2006)

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,642, éste es considerado como correlación positiva media, Ahora veamos la contrastación de hipótesis general.

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral del docente, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

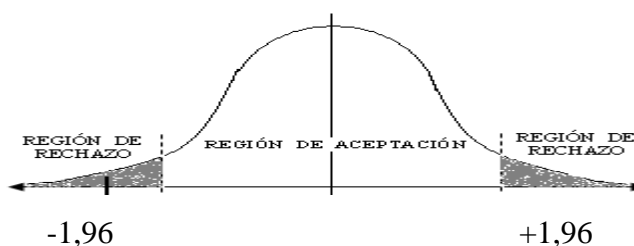
Hipótesis Alternativa: H_1 : existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral del docente, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05.$$

$$N = 114$$

$$\text{Valor crítico} = 1,96$$



Aceptar H_0 si $-1,96 < t_c < 1,96$

Rechazar H_0 si $-1,96 \geq t_c \geq 1,96$

c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 114$$

$$r = 0,642$$

$$z = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$z = 6,321$$

d) Decisión estadística

Puesto que z calculada es mayor que z teórica ($6,321 > 1,96$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una correlación directa y significativa fuerte entre la gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

B) Contrastación de la hipótesis específica:

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre planeamiento pedagógico y labor que plantea retos mentales

Categorías		1.2. Planeamiento	2.2. Labor que plantea retos mentales
Planeamiento	Correlación de Pearson	1	,563(**)
	Sig. (bilateral)		,010
		114	114
Labor que plantea retos mentales .	Correlación de Pearson	,563(**)	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	114	114

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

* Nivel de significancia 5%

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre Planeamiento pedagógico directivo y satisfacción laboral, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

Hipótesis Alterna: H_1 : existe relación directa y significativa entre planeamiento pedagógico directivo y satisfacción laboral, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Cálculo del estadístico de prueba: $z = 25,805$

$$r = 0,563$$

c) Decisión estadística

Puesto que z calculada es mayor que z teórica ($25,85 > 1,96$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

d) Conclusión estadística

Se concluye que existe una correlación positiva media entre Planeamiento pedagógico directivo y satisfacción laboral con 0,563 de “ r ” Pearsson, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

Tabla 12

Coefficiente de correlación entre Organización pedagógica directivo y recompensas equitativas en la Institución Educativa.

Categorías	1.3. Organización pedagógica	2.3. Recompensas equitativas.
Correlación de Pearson	1	,411(*)
Sig. (bilateral)		,012
N	114	114
Correlación de Pearson	,411(*)	1
Sig. (bilateral)	,012	
N	114	114

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

* Nivel de significancia 5%

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la organización pedagógica directivo y las recompensas equitativas, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

Hipótesis Alterna: H_1 : existe relación directa y significativa entre la organización pedagógica directivo y las recompensas equitativas, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Cálculo del estadístico de prueba: $z = 25,402$

$$r = 0,411$$

c) Decisión estadística

Puesto que z calculada es mayor que z teórica ($25,402 > 1,96$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

d) Conclusión estadística

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la organización pedagógica directivo y las recompensas equitativas con $0,411$ DE “ r ” de Pearsson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre dirección pedagógica directivo y las condiciones apropiadas de trabajo.

Categorías		Dirección pedagógica	Condiciones apropiadas de trabajo
Dirección pedagógica	Correlación de Pearson	1	,534(*)
	Sig. (bilateral)		,013
	N	114	114
Condiciones apropiadas de trabajo	Correlación de Pearson	,534(*)	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	114	114

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

* Nivel de significancia 5%

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la dirección pedagógica de los directivos y las condiciones apropiadas de trabajo en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

Hipótesis Alterna: H_1 : existe relación directa y significativa entre la dirección pedagógica de los directivos y las condiciones apropiadas de trabajo en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Cálculo del estadístico de prueba: $z = 25,336$

$$r = 0,534$$

c) Decisión estadística

Puesto que z calculada es mayor que z teórica ($25,336 > 1,96$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

d) Conclusión estadística

Se concluye que existe relación directa y significativa moderada entre la dirección pedagógica de los directivos y las condiciones apropiadas de trabajo con 0,534 de “ r ” de Pearson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

Tabla 14

Coefficiente de correlación entre control pedagógico directivo y Relaciones interpersonales.

Categorías		1.4. Control pedagógico directivo	2.4. Relaciones interpersonales
1.4. Control pedagógico directivo	Correlación de Pearson	1	,276(*)
	Sig. (bilateral)		,013
	N	114	114
2.4. Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,276(*)	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	114	114

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

* Nivel de significancia 5%

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre el control pedagógico directivo y Relaciones interpersonales en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

Hipótesis Alterna: H_1 : existe relación directa y significativa entre el control pedagógico directivo y Relaciones interpersonales en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Cálculo del estadístico de prueba: $z = 25,336$

$$r = 0,276$$

c) Decisión estadística

Puesto que z calculada es mayor que z teórica ($25,336 > 1,96$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

d) Conclusión estadística

Se concluye que existe relación directa y significativa moderada entre el control pedagógico directivo y Relaciones interpersonales con 0,276 de “ r ” de Pearsson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

4.2 Discusión

De las tablas y figuras visualizados la gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018 cuya hipótesis general es: Existe relación positiva entre la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018.

En la hipótesis general Se determina que existe relación entre la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes una correlación directa y significativa fuerte entre la gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral del docente con 0,642 de “ r ” de Pearsson, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018. Significa que los directivos cumplen medianamente con la gestión pedagógica según la percepción de los docentes. Este resultado tiene semejanza con el trabajo de La investigación de Calero (2005) denominada “Factores de la gestión pedagógica directivo relacionados con el desempeño del docente de la Unidad Educativa San Marcos de León, Valencia-Estado Carabobo”, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, la cual tuvo como propósito determinar los factores de la gestión pedagógica directivo relacionados con el desempeño del docente de la Institución seleccionada. Quien concluye que la gestión de los directivos es regular puesto que falta mayor comunicación con los docentes estudiantes y los docentes. Al respecto Vargas (2010) La organización de las labores Educativas constituye “el establecimiento de las funciones, la estructura, los cargos, métodos, procedimientos, sistemas deben garantiza el trabajo pedagógico del director”. La comparación de resultados refleja que el trabajo educativo es complejo, la satisfacción de los docentes no se puede lograr a plenitud por se necesita un cambio cultural entre los directivos y los docentes.

En la hipótesis específica 1: Se ha identificado la relación entre el planeamiento de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria, en la prueba de hipótesis se concluye que existe una correlación directa y significativa fuerte entre planeamiento pedagógico directivo y satisfacción laboral con 0,563 de “r” de Pearson, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018. Este resultado tiene similitud con el trabajo de Gómez (2010) quien concluye que los directivos no mantienen una actitud positiva ante situaciones de conflicto Institucional, un comportamiento obstaculizado de las buenas interacciones con los demás miembros de la organización, tales como relaciones interpersonales, una comunicación abierta, cohesión entre ellos, las cuales son la base del clima organizacional. Al respecto Sovero (2007) “La organización consiste en “distribuir el trabajo, determinar que las actividades son necesarias para cualquier propósito, arreglarlas en grupo y luego asignarlas a individuos” Por tanto comparando el resultado el antecedente y la base teórica, el planeamiento en toda Institución constituye la piedra angular para alcanzar los metas Educativa que el ministerio de educación exige como la calidad de la enseñanza aprendizaje.

En la hipótesis específica 2: Se ha identificado la relación entre la organización pedagógico directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria, en la prueba de hipótesis se concluye que existe relación directa y significativa entre la organización pedagógica directivo y las recompensas equitativas con 0,411 de “r” de Pearsson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018. El resultado expuesto coincide con el trabajo de Montes (2011) concluye que la influencia de las competencias gerenciales del supervisor educativo en la gestión pedagógica directivo de las Instituciones seleccionadas ubicadas en la Parroquia Miguel Peña del Estado Carabobo, son medianamente aceptables, falta mayor organización pedagógica, para garantizar el éxito pedagógico. La base teórica señala Vargas (2010) “implica liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal de la Institución Educativa; las comunicaciones internas y externas; la toma de decisiones; delegación de funciones; desconcentración y descentralización de las tareas”. Comparativamente se aprecia que en la Institución Educativa Gran Unidad escolar San Carlos existen brechas organizativas para llegar a la satisfacción docente por tanto de la comunidad.

En la hipótesis específica 3: Se ha identificado la relación entre la dirección pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria en la prueba de hipótesis se concluye que existe relación directa y significativa moderada entre la

dirección pedagógica de los directivos y las condiciones apropiadas de trabajo con 0,534 de “r” de Pearson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018. Contrastando con Ramos (2011) quien señala que la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercidas a base de decisiones, ya sea tomadas directamente ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad y si vigila simultáneamente que se cumplan en la forma adecuada todas las ordenes emitidas. Se aprecia que en la Institución Educativa falta fortalecer la relación del trabajo docente con la dirección pedagógica por parte de los directivos.

En la hipótesis específica 4: Se ha identificado la relación entre el control de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa En la prueba de hipótesis se concluye que existe relación directa y significativa moderada entre el control pedagógico directivo y Relaciones interpersonales con 0,276 de “r” de Pearson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018. Abrajan *et al.* (2009) quien concluye que el control pedagógico es de vital importancia para las Instituciones Educativas, conocer la perspectiva del trabajador, obteniendo así información valiosa para el mejoramiento de los procesos, la productividad pedagógica. En la base teórica Ramos (2011) el control es “la mediación de los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes”. Por tanto, controlar no es perseguir. Esta es la parte más débil en la Institución Educativa Unidad San Carlos tiene una correlación muy débil significa que tanto docentes y directivos tienen que afinar el rol que les toca desempeñar.

CONCLUSIONES

- Se determina que existe relación entre la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes una correlación positiva fuerte entre la gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral del docente con 0,642 de “r” de Pearson, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018. Significa que los directivos cumplen medianamente con la gestión pedagógica según la percepción de los docentes.
- Se ha identificado la relación entre el planeamiento de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria, en la prueba de hipótesis se concluye que existe una correlación positiva media entre planeamiento pedagógico directivo y satisfacción laboral con 0,563 de “r” de Pearson, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.
- Se ha identificado la relación entre la organización pedagógico directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria, en la prueba de hipótesis se concluye que existe relación positiva débil entre la organización pedagógica directivo y las recompensas equitativas con 0,411 de “r” de Pearson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018
- Se ha identificado la relación entre la dirección pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria en la prueba de hipótesis se concluye que existe correlación entre la dirección pedagógica de positiva media los directivos y las condiciones apropiadas de trabajo con 0,534 de “r” de Pearson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018.

- Se ha identificado la relación entre el control de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa En la prueba de hipótesis se concluye que existe correlación positiva débil entre el control pedagógico directivo y Relaciones interpersonales con 0,276 de “r” de Pearson en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno 2018

RECOMENDACIONES

- A los administrativos mejorar y continuar en la mejora de la gestión pedagógica directivo y mayor compromiso a los docentes para que tengan buena satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.
- A los directivos cuidar la ejecución del plan de trabajo anual que parte del planeamiento de la gestión pedagógica directivo y los docentes deben contribuir a cumplir la planificación para alcanzar la satisfacción laboral en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.
- A los directores consensuar el trabajo de la organización pedagógico directivo y para la satisfacción laboral de los docentes con metas claras y concretas entre docentes, directivos estudiantes y los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.
- A los directivo y docentes continuar mejorando la dirección pedagógica directivo y alcanzar la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.
- A los directivos continuar en la mejorar del control de la gestión pedagógica directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno 2018.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009) Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: UNMSM.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Bolívar, A. (2009). Una dirección para el aprendizaje. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7, (1), 1-4. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/551/55170101.pdf>
- Calero, M. (2005). *Gestión Educativa*. Lima, Perú. Ediciones Abedul E.I.R.L
- Casassús, J. (1998). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*. Santiago, Chile.
- Casassús, J. (2000). *Problemas de la gestión Educativa en América Latina*. Chile: Unesco.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc. Graw Hill.
- Gómez, M. (2010). *Factores socioeconómicos que inciden en el rendimiento académico en estudiantes de la carrera de ciencias sociales, UNAM – CURMATAGALPA, durante el I semestre, 2008*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, Xalapa, México.
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: Cengage – Learning.
- Guanilo, C. (2007). *Planeamiento estratégico*. Lima: Ediciones Fondo Editorial UIGV.
- Gvirtz, S. & Podestá, M. (2007). *Mejorar la gestión Educativa de la escuela*. Argentina: Granica, S.A.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Jahuira Cruz, R. C. (2001). *Participación Comunitaria en la Gestión Educativa. Estudio de caso en la Escuela de Educación Primaria N° 70148 de la Comunidad Campesina de Chamchilla, Departamento de Puno, Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba, Bolivia:
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa policial de la región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Martínez, C. (2010). *Gestión de directores y cultura organizacional en Instituciones Educativas de Secundaria – Red N° 7 del Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- MINEDU (2002). *Plan estratégico sectorial multianual 2002 -2006 – sector educación*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2013). *Rutas de aprendizaje: Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2014). *Resolución Ministerial N° 019 – 2014*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Montes, H. (2011). *El liderazgo y el desempeño del directivo en el proyecto educativo de la escuela primaria Francisco Sarabia*. (Tesis de maestría). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. Retrieved from <http://www.cchep.edu.mx/docspdf/cc/097.pdf>
- Navarro, C. (2010). *Satisfacción laboral de los docentes del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional: bajo un enfoque prospectivo*. (Trabajo de Ascenso no publicado). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16, 207-217.
- Orozco Dopico, J. (2014). *Hacia una mejor comprensión de la satisfacción vital percibida*. (Tesis de maestría). Universitat Jaume I, Castellón, España. Retrieved from

- http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/113605/TFM_Orozco_Dopico_Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pino, E. (2007). *La excelencia en la dirección educacional latinoamericana. Un Paradigma alcanzable*. Lima: Editorial San Remo.
- Pino, E. (2011). Consideraciones acerca de la actividad pedagógica profesional de dirección del director de la escuela Secundaria básica. *Cuadernos de educación y desarrollo*. 3(30). Retrieved from <http://www.eumed.net/rev/ced/30/mbPromedio.pdf>.
- Ramos, O. (2011). *Gestionando con eficacia una Institución Educativa*. Lima: J.C.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005) *Administración*. (8va ed.). México: Entitled Management.
- Robbins, S. & Judge, T. (2011) *Comportamiento organizacional*, México: Educación Superior Latinoamericana: Marisa de anta.
- Robbins, S. (2011) *Comportamiento organizacional* (10ma ed.) México: Educación.
- Sierra, R. (2007). *Técnicas de investigación*. Madrid: Paraninfo.
- Sovero, F. (2007). *Como dirigir una Institución Educativa*. Lima: A.F.A.
- Taylor, F. (1947). *Management Científico*. Madrid: Orbis.
- Ugarte, M., Arguedas, C. & Ángeles, N. (2012). *Balance de la descentralización de la educación 2009-2012*. Lima: Family Health International.
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Uribe, B. (2007). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior. *Revista PREALC*, 1(1).
- Valdez, H. (2009) *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Perú: CNE. Retrieved from www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf
- Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Villalobos, Z. (2007). *Acompañamiento ejercido por el director en la planificación de los proyectos de aprendizaje*. (Tesis de maestría) Universidad de Zulia, Zulia, Venezuela. Retrieved from http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=979



ANEXOS

Anexo 1, Matriz de consistencia

RELACIÓN ENTRE GESTIÓN PEDAGÓGICA DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA UNIDAD “SAN CARLOS” PUNO 2018.

PRESENTADO POR: Dario Oswaldo, Sucari Sucari

Problema	Objetivos	Dimensiones	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Qué relación tiene la gestión pedagógica directivo con la satisfacción laboral de los directivos en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno 2018?	Determinar la relación entre gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral de los directivos en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018	Gestión pedagógica Diagnóstico pedagógico Planificación pedagógica Ejecución pedagógica Evaluación pedagógica	Hipótesis General La relación entre gestión pedagógica directivo y la satisfacción laboral docentes es positivo en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018	V. 1 Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: descriptiva • Nivel: Correlacional • Diseño: No experimental trasversal <p>Donde M: muestra de estudio. O1: Gestión Pedagógica O2: satisfacción laboral R: relación.</p> <p>Población: 123 docentes 16 directivos Muestra: 123 docentes</p>
Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el diagnóstico pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno 2018? ¿Cuál es la relación de la planificación pedagógica y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno 2018? ¿Qué relación existe entre la ejecución pedagógica y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno 2018? ¿Cuál es la relación entre la evaluación pedagógica y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno 2018?	Objetivos específicos: Identificar la relación entre el diagnóstico pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018 Identificar la relación entre la planificación pedagógica y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018 Identificar la relación entre la ejecución pedagógica y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018 Identificar la relación entre la evaluación pedagógica y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018	Satisfacción laboral	Hipótesis específica: La relación es positiva entre el diagnóstico pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018 La relación es positiva entre la planificación pedagógica y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018 La relación es positiva entre la ejecución pedagógica y la satisfacción laboral, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018 La relación es positivo entre la evaluación pedagógica y la satisfacción laboral, en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” de Puno 2018	V. 2 Satisfacción laboral	

Anexo 2. Cuestionario sobre gestión pedagógica.

Presentación:

Distinguido colega, la presente encuesta es anónimo, tiene la finalidad de indagar sobre la gestión pedagógica que practicas cotidianamente en la Institución Educativa, ruego vuestra sinceridad, marcando con una “X” sobre el casillero que mejor califique de 5 a 1 puntos en cada pregunta. Cuya escala es:

5-muy buena, 4-buena, 3-regular, 2-deficiente, 1-muy deficiente

	Categorías	5	4	3	2	1
	PLANEAMIENTO	5	4	3	2	1
1	¿El equipo directivo hace participar a los docentes en el diagnóstico de la I E?	5	4	3	2	1
2	¿Se cuenta con el análisis sistemático del FODA?	5	4	3	2	1
3	¿Se planifica las actividades a desarrollar con la participación de la comunidad Educativa?	5	4	3	2	1
	ORGANIZACIÓN	5	4	3	2	1
4	¿Considera que la dirección tiene como objetivo mantener un buen clima Institucional?	5	4	3	2	1
5	¿La Institución Educativa tiene como objetivo mejorar el rendimiento académico de los estudiantes?	5	4	3	2	1
6	¿Existe comunicación directa con los los docentes?	5	4	3	2	1
	DIRECCION	5	4	3	2	1
7	¿El director lidera positivamente tomando decisiones oportunas?	5	4	3	2	1
8	¿La gestión pedagógica de los directivos permite el trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
9	¿La dirección ha generado buenas relaciones humanas entre el personal docente?	5	4	3	2	1
	CONTROL	5	4	3	2	1
10	¿la dirección realiza monitoreo al personal docente de manera opinada?	5	4	3	2	1
11	¿Se realiza el monitoreo con una ficha de valoración?	5	4	3	2	1
12	¿La dirección realiza acompañamientos oportunos a los docentes con debilidades pedagógicas?	5	4	3	2	1
		5	4	3	2	1

Muy agradecido

Anexo 3. Cuestionario satisfacción laboral

Distinguido colega, la presente encuesta es anónimo, tiene la finalidad de indagar sobre la satisfacción laboral en la Institución Educativa, ruego vuestra sinceridad, marcando con una “X” sobre el casillero que mejor califique de 5 a 1 puntos en cada pregunta. Cuya equivalencia es:

5-Satisfecho, 4-Casi satisfecho,3-A veces, 2-Casi nada, 1-Nada satisfecho

N°	En su Institución:	5	4	3	2	1
	Labor que plantea retos mentales ¿Te sientes satisfecho con...?	5	4	3	2	1
01	Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo.	5	4	3	2	1
02	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas.	5	4	3	2	1
03	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula.	5	4	3	2	1
	Recompensas equitativas ¿Te sientes satisfecho con...?	5	4	3	2	1
4	Reconocimiento por los objetivos logrados en las actividades que se realizas	5	4	3	2	1
5	El salario que recibes actualmente y el sistema de escalafón de salarios.	5	4	3	2	1
6	El tipo de jubilación que recibirás.	5	4	3	2	1
	Condiciones apropiadas de trabajo ¿Te sientes satisfecho con...?	5	4	3	2	1
7	Los mobiliarios que se encuentran en el aula.	5	4	3	2	1
8	Los materiales didácticos proporcionado por la Institución Educativa	5	4	3	2	1
9	Los equipos tecnológicos que brinda la Institución para el desarrollo de tu sesión.	5	4	3	2	1
	Relaciones interpersonales ¿Te sientes satisfecho con...?	5	4	3	2	1
10	La relación con los compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
11	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula.	5	4	3	2	1
12	La relación con el director.	5	4	3	2	1

Muy agradecido

Anexo 4. Operacionalización de variables

Variables	Demisiones	Indicadores	Ítem	Escala
Gestión pedagógica directivo	Planeamiento	1-Realiza el los directivos el diagnóstico con participación de docentes	1,2,3	Muy deficiente (1) Deficiente (2) Regular (3) Buena (4) Muy buena (5)
	Organización	2-Planifica, los directivos actividades, con anticipación y oportunas 3-Cumple los directivos, los objetivos Institucionales	4,5,6	
	Dirección	4-Demuestra los directivos el liderazgo pedagógico 5-Practica los directivos, buenas relaciones humanas.	7,8,9	
	Control	6-Monitorean los directivos las actividades pedagógicas 7-Acompañan los directivos, la ejecución curricular de manera positiva	10,11, 12.	
Satisfacción laboral	Labor que plantea retos mentales	8-Cumplen los directivos el desempeño de funciones 9-Capacitan y retroalimentan los directivos, a los docentes positivamente 10-Fomentan la libertad, los directivos para el trabajo pedagógico	1,2,3	Muy deficiente (1) Deficiente (2) Regular (3) Buena (4) Muy buena (5)
	Recompensas equitativas	11-Reciben los directivos un sistema de salario justo 12-Programan los directivos recompensas para los docentes en forma equitativa	4,5,6	
	Condiciones apropiadas de trabajo	13-Mantienen los directivos un ambiente de trabajo apropiado 14-Gestiona los directivos herramientas de trabajo adecuados para todas las áreas	7,8,9	
	Relaciones interpersonales	15-Fomentan los directivos las buenas relaciones sociales 16-Realizan los directivos la supervisión de manera adecuada y oportuna.	10,11, 12.	