

**CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL DOCENTE, INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARIO FLORIÁN"-UGEL 5 SAN  
JUAN DE LURIGANCHO, LIMA.**

*QUALITY OF PEDAGOGICAL MANAGEMENT AND JOB SATISFACTION OF THE  
TEACHING STAFF, EDUCATIONAL INSTITUTION "MARIO FLORIÁN" -UGEL 5 SAN  
JUAN DE LURIGANCHO, LIMA.*

*QUALIDADE DA GESTÃO PEDAGÓGICA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DO CORPO  
DOCENTE, INSTITUIÇÃO DE ENSINO "MARIO FLORIÁN" -UGEL 5 SAN JUAN DE  
LURIGANCHO, LIMA.*

**Recibido:** 28 de setiembre del 2021

**Aprobado:** 26 de noviembre del 2021

---

Shela Georgina **SEDANO OSORNO**<sup>1</sup>

Ofelia Carmen **SANTOS JIMÉNEZ**<sup>2</sup>

---

## **RESUMEN**

El presente estudio titulado Calidad de la Gestión Pedagógica y la Satisfacción Laboral del personal docente, Institución Educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan De Lurigancho, Lima, surge a través del problema general que se planteó la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la calidad de la gestión pedagógica con la satisfacción laboral del personal docente de la institución mencionada? Asimismo, el objetivo fue Describir si existe relación entre la calidad de la gestión pedagógica con la satisfacción laboral del

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú. <https://orcid.org/0000-0003-1294-0641>

personal docente. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, con corte transversal. La población fue de 07 directivos y 48 docentes del nivel primaria y secundaria siendo la muestra censal.

Para la recogida de datos se utilizó la técnica de encuesta para calidad de gestión pedagógica y se aplicó un instrumento para la variable calidad de gestión pedagógica y satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). Asimismo, se realizó el proceso de validez del instrumento utilizando el alfa de Cronbach con una confiabilidad de 0,917, Los datos fueron analizados con el software SPSS versión 25. Los resultados fueron obtenidos a través del programa estadístico SPSS. Se concluye que existe relación significativa de la calidad de la gestión pedagógica con la personal docente. Resultado que es confirmada con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,693, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . ( $t_b = 0,693$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

**Palabras Claves:** calidad, gestión pedagógica, satisfacción laboral docente.

## **ABSTRACT**

The present study entitled Quality of Pedagogical Management and Job Satisfaction of the teaching staff, Educational Institution "Mario Florián" -UGEL 5 San Juan De Lurigancho, Lima, arises through the general problem that posed the following question: What relationship exists between the quality of pedagogical management with the job satisfaction of the teaching staff of the mentioned institution? Likewise, the objective was to describe if there is a relationship between the quality of pedagogical management and the job satisfaction of the teaching staff. The research is of a quantitative approach, of a descriptive correlational type, of a non-experimental design, with a cross section. The population was 07 managers and 48 teachers at the primary and secondary level, being the census sample.

For data collection, the survey technique for quality of pedagogical management was used and an instrument was applied for the variable quality of pedagogical

management and job satisfaction of Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). Likewise, the instrument validity process was carried out using Cronbach's alpha with a reliability of 0.917. The data were analyzed with the SPSS version 25 software. The results were obtained through the SPSS statistical program. It is concluded that there is a significant relationship between the quality of pedagogical management and the teaching staff. Result that is confirmed with Kendall's Tau-b statistical test by showing us that the value of the correlation coefficient is 0.633, which reflects a moderate positive correlation level between pedagogical management and teacher job satisfaction, and the value of p (significance level) is  $0.000 < 0.05$ . ( $t_b = 0.693$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ).

Keywords: quality, pedagogical management, teacher job satisfaction.

### **Introducción**

Hoy en día nos encontramos en un mundo de globalización con constantes cambios en diversos campos de conocimiento, el campo de la gestión educativa especial uno de ellos que es la gestión pedagógica –académica no es ajeno a estos cambios, por lo que la comunidad educativa de la Mario Florián”-UGEL 5 San Juan de Lurigancho Lima, están en la obligación de actualizar la gestión pedagógica curricular de sus planes de estudios de acuerdo al contexto situacional que vive cada región. El resultado de una buena satisfacción laboral de los docentes, se va a reflejar y manifestar en la comunidad educativa.

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

En este trabajo realizado se verá la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente, conocedores que el rol que realizan ambas son columnas fundamentales dentro de la institución u organización educativa, no obstante, se

desarrolló de forma distinta en una de ellas busca mejorar las estrategias y técnicas y el otro ver el compromiso del docente con sus estudiantes sin recibir algún estímulo.

La presente investigación está estructurada de acuerdo al siguiente orden: El primer capítulo es el planteamiento del estudio: comprende la fundamentación y la formulación del problema, se destaca los objetivos, la justificación de la investigación además las hipótesis, en el segundo capítulo abarca el marco teórico, la cual comprende los antecedentes de la investigación tanto nacional e internacional, se desarrolla el marco teórico, así como el glosario de términos. En el tercer capítulo abarca la metodología de investigación, se describe la operacionalización de variables, la población y muestra, los instrumentos de recolección de datos. Finalmente, el trabajo de campo y el proceso de contraste de la hipótesis, concluyendo con la discusión de los resultados, las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos que dan sustentos a esta investigación.

### **Situación Problemática**

La gestión pedagógica se convierte en una variable fundamental para lograr entender los intentos realizados por los ministerios encargados de direccionar la educación e impulsar acciones rurales en el marco de las transformaciones y demandas de la sociedad (Mendoza y Bolívar, 2016).

La gestión pedagógica se convierte en una variable fundamental para lograr entender los intentos realizados por los ministerios encargados de direccionar la educación e impulsar acciones rurales en el marco de las transformaciones y demandas de la sociedad (Mendoza y Bolívar, 2016).

La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta afectiva ante la situación de trabajo, como hacía cada uno de los aspectos específicos o facetas que lo determinan, como: el diseño del trabajo, las condiciones de vida, la realización personal, las oportunidades de ascenso y el entorno organizacional entre otros.

En la actualidad, son muchos los datos disponibles acerca del efecto de la satisfacción laboral sobre el rendimiento en el trabajo, la velocidad de aprendizaje laboral, el absentismo laboral, la cantidad de reclamaciones y quejas, la rotación del personal, la conducta colaboradora con los compañeros de trabajo o con la organización, la conducta contra productiva, el bienestar físico y mental del trabajador, y sobre la satisfacción vital general de las personas.

Cabe resaltar que un docente laboralmente satisfecho está más motivado hacia la consecución de los objetivos educativos con sus estudiantes, más dispuesto a la innovación educativa y a la experimentación de metodologías y recursos didácticos más eficientes en pro de esos objetivos, más comprometido con su trabajo y más dispuesto a su propio perfeccionamiento. Todo ello, evidentemente, contribuye de una forma importante a la calidad de la educación.

### **Objetivo General**

Determinar si existe relación entre la calidad de la gestión pedagógica con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar si existe relación entre el currículo con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima.
2. Analizar si existe relación entre las estrategias metodológicas y didácticas con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima.
3. Describir si existe relación entre los materiales y recursos didácticos con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima.
4. Analizar si existe relación entre la evaluación de los aprendizajes con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima.

5. Identificar si existe relación entre la participación de los agentes educativos con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima.

### **Calidad de Gestión Pedagógica**

Es todo lo vinculado con las formas en que los y las docentes desarrollan los procesos de enseñanza y las alternativas metodológicas que ofrecen para generar conocimiento en sus estudiantes (González y Mata, 2013).

De acuerdo a lo que señala Batista (2001) "la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos". Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

Por otro lado, Sander Venno (2014) la define como "el campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación, como práctica política y cultural comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática".

De acuerdo a lo que manifiesta Freeman (1994), "la gestión pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa aunar esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida"

### **Currículo**

El currículo está referido principalmente a los objetivos prefijados, los cuales son los elementos constitutivos y suficientes del programa, de modo que todo el proceso educativo solamente es un medio para conseguirlos. Desde este punto de vista, la enseñanza es una actividad técnica – instrumental que debe ser eficiente para lograr los objetivos prefijados. El currículo, como listado de determinados objetivos en el campo

educativo, es además un sistema de control, a partir del cual se evalúa a los docentes responsables de la enseñanza y a los estudiantes. El atractivo tecnológico- instrumental es alto, sobre todo cuando lo que se persigue es la rentabilidad económica como consecuencia de aplicar una racionalización técnica a la enseñanza (Osorio, 2017).

Respecto al Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB), prioriza los valores y la educación ciudadana de los estudiantes para poner en ejercicio sus derechos y deberes, así como el desarrollo de competencias que les permitan estar preparados para atender a las demandas actuales orientándose al desarrollo sostenible, asociadas al manejo del inglés, la educación para el trabajo y las TIC, así como apostar por una formación integral que fortalezca los aprendizajes vinculados al arte y la cultura, la educación física para la salud, en una perspectiva intercultural, ambiental e inclusiva que respeta las características de los estudiantes, sus intereses y aptitudes (MINEDU, 2016).

### **Estrategias metodológicas y didácticas**

Las estrategias metodológicas son formas de selección, organización y uso de métodos, técnicas y recursos (materiales) orientados hacia el logro de objetivos holísticos, considerando su relación y coherencia con los contenidos, sujetos (participantes) y contextos. La estrategia metodológica es considerada también como una guía de acción, en el sentido de que responde a la pregunta sobre cómo lograr el objetivo holístico. La estrategia da sentido y coordinación a todo lo realizado para lograr los objetivos holísticos (Ministerio de Educación de Bolivia, 2015).

Por otro lado, las estrategias didácticas son un conjunto de acciones que se proyectan y se realizan de forma ordenada para alcanzar un determinado propósito, debido a ello, en el campo pedagógico se trata de un plan de acción que lleva a cabo el docente para lograr los aprendizajes (Medina y Tobón, 2010).

### **Evaluación de los aprendizajes**

El proceso de evaluación del aprendizaje tiene un enfoque histórico cultural, que requiere involucrar al estudiante en todo el proceso, dándole participación activa en la evaluación de su propio aprendizaje y en el de los demás, incluida la práctica evaluativa

desarrollada por el profesor, la cual debe incorporarse en el proceso de retroalimentación (Herrera, 2016).

### **Uso de materiales y recursos didácticos**

El material didáctico es el conjunto de medios materiales que intervienen y favorecen el proceso de enseñanza-aprendizaje, los cuales pueden ser tanto físicos como virtuales. Tienen como principal característica despertar el interés de los estudiantes, adecuarse a las características físicas y psíquicas de los mismos, así como favorecer la actividad docente al servir de guía (Morales, 2012).

Además, cuentan con la ventaja de adaptarse a cualquier tipo de contenido. Su relevancia radica en la influencia que los estímulos ejercen a los órganos sensoriales de quien aprende, es decir, pone en contacto al alumno con el objeto de aprendizaje, ya sea de manera directa o indirecta (Morales, 2012).

### **Participación de los agentes educativos en las actividades de la institución**

Los agentes educativos se definen como aquellas personas asociadas o no a las instituciones públicas o privadas que sin ser docentes han sido capacitadas formalmente o en la práctica (Lara & De Osorio, 1991). Además, estos agentes son considerados como un gran grupo de personas que comparten experiencias pedagógicas que incrementan el nivel cultural y social de las comunidades.

Los agentes educativos deben adelantar procesos educativos intencionados, pertinentes y oportunos generados en base a los intereses, características y capacidades de los niños y las niñas, con el objetivo de fomentar el desarrollo de sus competencias, liderando un cambio cultural que impulse prácticas pedagógicas alineadas a este marco. Por ende, se espera que los agentes educativos tengan el rol de promotores del desarrollo de competencias, a partir de la observación, el acompañamiento intencionado, la generación de espacios educativos significativos y conociendo realmente a los niños y niñas (Araque, Ramírez y Velásquez, 2012).

Finalmente, según lo previamente explicado, es de suma importancia que los agentes educativos hagan un acompañamiento con intencionalidad que genere espacios educativos significativos, que sepan observar a los niños en sus actividades cotidianas para poder alcanzar el pleno desarrollo de todas sus capacidades (Araque, Ramírez y Velásquez, 2012).

### **Satisfacción Laboral**

Según, el Diccionario en línea de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra satisfacción proviene del latín *satisfactio*, acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. La noción está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo, pagar lo que se debe o premiar un mérito, mientras que el término *Laboral*, es lo perteneciente o relativo al trabajo. Este término tiene varios significados, siendo el más frecuente aquél que refiere a la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos.

Estas definiciones nos permiten comprender la idea de satisfacción laboral, que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la satisfacción como "*razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria*" y también como "*cumplimiento del deseo o del gusto*".

En esta definición se puede encontrar dos ideas claves para comprender a qué hace referencia el concepto de satisfacción: modo con que se sosiega y cumplimiento del deseo o del gusto.

Entre los diversos autores que han estudiado el fenómeno de la satisfacción laboral, según el trabajo de investigación de Díaz (2015), menciona a los siguientes autores:

Locke (1976), refiere que es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

De otro lado, Cavalcante (2004) explica que la definición de satisfacción laboral puede comprenderse desde dos perspectivas, y que los conceptos propuestos en los diferentes estudios realizados al respecto, pueden categorizarse en una u otra:

- Entender la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas con relación al trabajo. La definición de Locke se enmarca en este enfoque.

- Entender la satisfacción laboral como una actitud generalizada con relación al trabajo. Esta actitud atiende a tres componentes: Los componentes cognitivos (relacionados con la evaluación del trabajador de los aspectos que involucra su trabajo), los componentes afectivos (los sentimientos y las emociones) y los componentes de comportamiento (las predisposiciones que orientan la acción del trabajador). Cavalcante también afirma que se debe tomar en cuenta las particularidades del trabajo que proporcionan experiencias subjetivas de satisfacción.

Estas ideas van esbozando una comprensión del tema de estudio por cuanto se podría decir que abarca un aspecto interno de la persona, pero, además, un aspecto externo que vendría a ser lo que el trabajo ofrece. En este caso, incluso el factor externo es altamente subjetivo por cuanto es la percepción que tiene la persona respecto al bienestar que le brinda su trabajo.

Otra definición interesante presentada es de Lawler (1973), quien destaca que la satisfacción laboral surge de la relación entre las expectativas del trabajador y las recompensas que recibe por su trabajo. Su hipótesis radica en que la satisfacción se produce cuando la persona recibe una recompensa igual o superior a la que considera adecuada. Esta recompensa no necesariamente es monetaria, ya que existen otros tipos de compensaciones (ascensos, felicitaciones, entre otros). En caso de que esta relación se de en sentido inverso, el trabajador experimentará insatisfacción.

Finalmente, Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como *"el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u"*

*organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.*

El hecho de considerar compensaciones psicológicas, sociales y económicas en el concepto de satisfacción, amplía la definición de Lawler en el sentido que indica específicamente de qué tipo pueden ser las compensaciones que la persona puede considerar al momento de analizar la manera como se siente frente al trabajo que realiza. Asimismo, esta explicación complementa el aspecto explicado por Cavalcante, con relación a las particularidades del trabajo.

Con respecto a las compensaciones, de acuerdo a lo expresado por Muñoz, sería apropiado considerar no solo estas como aportantes de satisfacción, sino además, diversos aspectos del trabajo con los cuales la persona se siente a gusto, tales como el tipo de trabajo, los colegas, el ambiente físico, el lugar donde queda el centro de trabajo, entre otros, que no llegan a ser compensaciones, sino más bien características propias de la labor realizada.

En base a los datos obtenidos gracias al aporte de estos autores, a modo de conclusión se puede conceptualizar la satisfacción laboral con una definición que servirá para comprenderla y posteriormente analizar los datos que se obtengan en la presente investigación, de esta manera:

La satisfacción laboral es un estado interno de bienestar que experimenta una persona ante determinados factores de su trabajo, los cuales están de acuerdo con las expectativas que tiene en diversos ámbitos.

## Tipo y diseño de la investigación

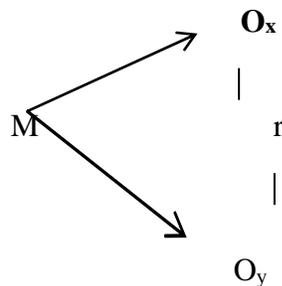
### Tipo de investigación

La investigación corresponde a un tipo descriptivo como señalo Roberto & Mendoza (2019) donde “intentan especificar las características de grupos, comunidades u objetos donde pase por un analisis, esto quiere decir que se recolectan datos e informa sobre el problema a investigar sobre conceptos o dimensiones”.

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la presente investigación del enfoque cuantitativa.

### Diseño de prueba de hipótesis

De acuerdo a lo que señala Valderrama (2015), el estudio se enmarca al diseño de investigación es No experimental de tipo descriptivo correlacional para determinar la relación que existe de la variable calidad de la gestión pedagógica con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa “Mario Florián”-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima. Se presenta la siguiente muestra:



Donde:

**M** : muestra

**O<sub>x</sub>** : variable 1 – Calidad de la Gestión pedagógica.

**O<sub>y</sub>** : variable 2 – Satisfacción laboral.

r : relación

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Análisis, interpretación y discusión de los resultados

Los resultados se muestran descriptivamente mediante tablas que comparan las frecuencias porcentuales de la variable calidad de la Gestión Pedagógica y Satisfacción laboral, dado el caso que una de las variables es de categoría ordinal, se utilizó la prueba de Tau\_b de Kendall para evaluar la relación entre las dos variables.

### Análisis descriptivo de la variable Calidad de la Gestión Pedagógica

Luego de la aplicación del cuestionario a la muestra objeto de la investigación y procesada la información conseguida (calificación y baremación), se procedió a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el trabajo realizado, y cuyos resultados se presentan a continuación:

**Tabla**

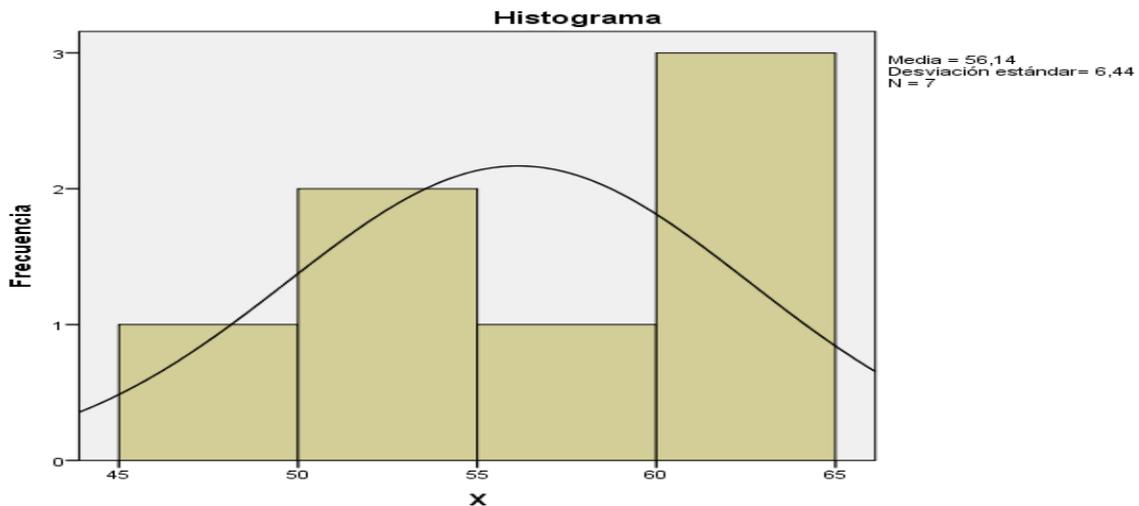
#### Estadísticos- Directivos

X	N	
	Válido	Perdidos
	7	0
Media	56,14	
Error estándar de la media	2,434	
Mediana	56,00	
Moda	63	
Desviación estándar	6,440	
Varianza	41,476	
Asimetría	-,234	
Error estándar de asimetría	,794	
Curtosis	-1,741	
Error estándar de curtosis	1,587	
Rango	16	
Mínimo	47	
Máximo	63	
Suma	393	

*Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable  
Calidad de la Gestión Pedagógica*

**Figura**

*Histograma de Calidad de Gestión Pedagógica*



**Análisis general de la recolección de datos de la Variable Calidad de gestión pedagógica por Dimensiones**

**Resultado de la Aplicación de la Encuesta a Directivos-Dimensión: Currículo**

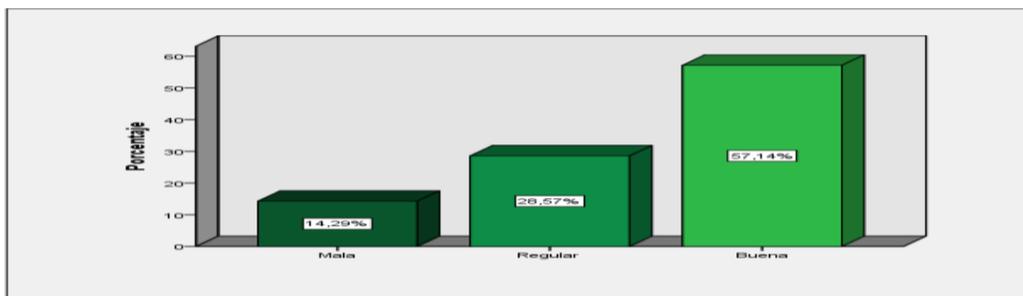
**Tabla**

*Resultado de la Dimensión Currículo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	14,3	14,3	14,3
	Regular	2	28,6	28,6	42,9
	Buena	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

**Figura**

### Resultado de la Dimensión Currículo



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 07 directivos encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 57,1% que es buena el currículo en la elaboración de promociones sistematizadas en el Proyecto curricular institucional (PCI), que los docentes adecuan y contextualizan según el currículo, así como desarrollas las competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuencia y diversificación curricular y el 28,6% señala que es regular y el 14,3% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

### Resultado de la Dimensión: Estrategias metodológicas y didácticas

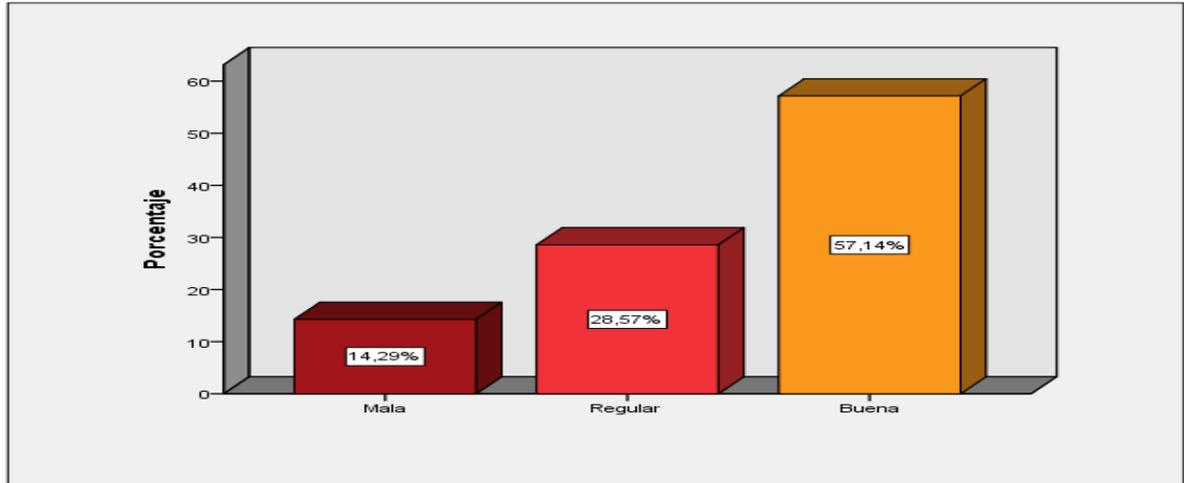
#### Tabla

#### Resultado de la Dimensión Estrategias metodológicas y didácticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	14,3	14,3	14,3
	Regular	2	28,6	28,6	42,9
	Buena	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

## Figura

### Resultado de la Dimensión Estrategias metodológicas y didácticas



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 07 directivos encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 57,1% que es buena las estrategias metodológicas y didácticas que utilizan los docentes porque diseñan estrategias, realizan planificación didáctica, promueven capacitaciones y actualización de docentes y directivos y el 28,6% señala que es regular y el 14,3% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

### Resultado de la Dimensión: Participación de los agentes educativos

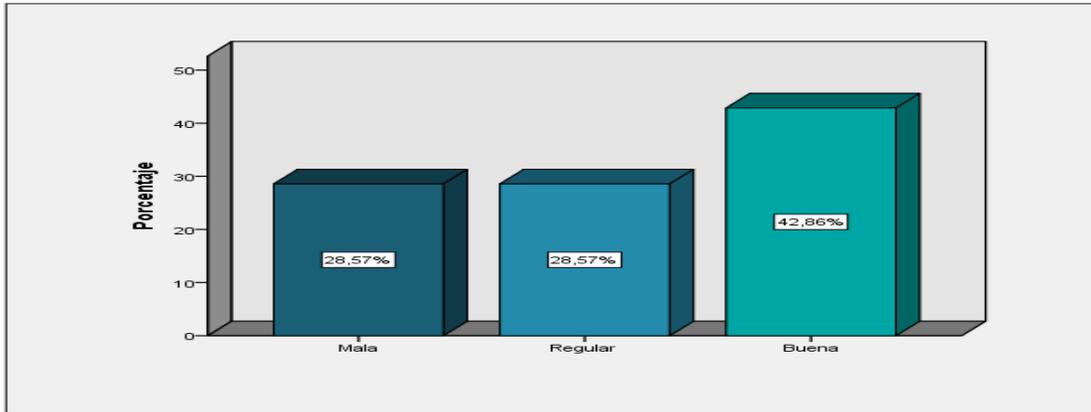
#### Tabla

##### Resultado de la Dimensión Participación de los agentes educativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	28,6	28,6	28,6
	Regular	2	28,6	28,6	57,1
	Buena	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

## Figura

Resultado de la Dimensión Participación de los agentes educativos



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 07 directivos encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 42,9% que es buena la Participación de los agentes educativos en las actividades de la institución, que establecen comunicación y sistemas de relaciones con la comunidad educativa, estimulan el trabajo en equipo, iniciativa y colaboración, tienen conocimiento y cumplimiento de la normativa y el 28,6% señalan que es regular y el 28,6% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

## Análisis descriptivo de la variable Calidad de la Gestión Pedagógica

### Estadísticos-Docentes

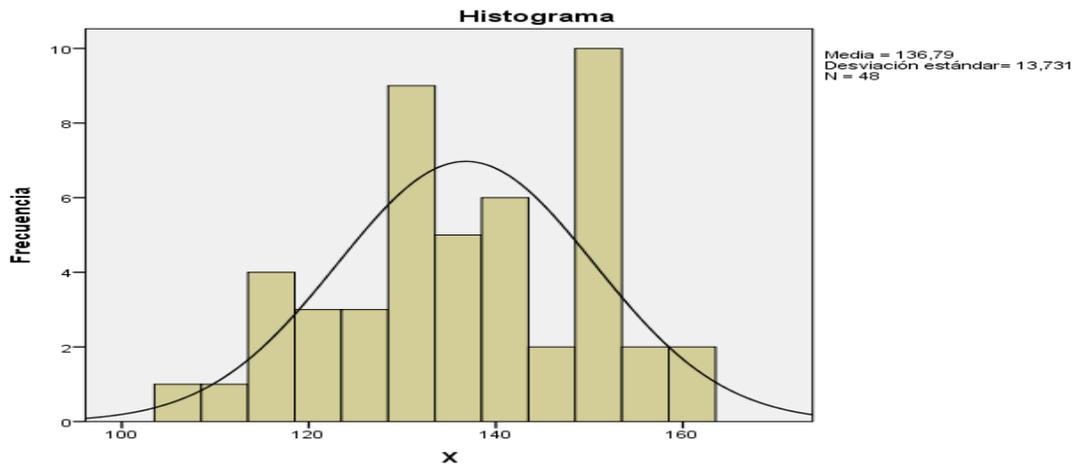
X	
N	Válido 48
	Perdidos 0
Media	136,79
Error estándar de la media	1,982
Mediana	136,00
Moda	153
Desviación estándar	13,731

Varianza	188,551
Asimetría	-,207
Error estándar de asimetría	,343
Curtosis	-,773
Error estándar de curtosis	,674
Rango	53
Mínimo	106
Máximo	159
Suma	6566

*Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Calidad de la Gestión Pedagógica*

**Figura**

*Histograma de Calidad de Gestión Pedagógica*



*Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Calidad de la Gestión Pedagógica*

**Análisis general de la recolección de datos de la Variable Calidad de gestión pedagógica por Dimensiones**

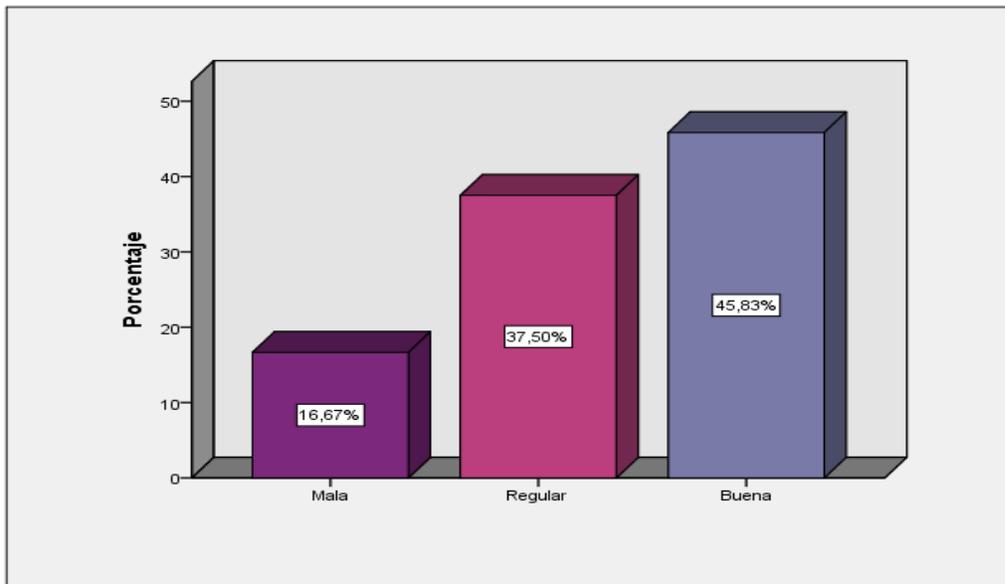
**Resultado de la Aplicación de la Encuesta a Docentes-Dimensión: Currículo**

**Tabla**

*Resultado de la Dimensión Currículo*

		Fr euencia	P orcentaje	Porc entaje válido	Porc entaje acumulado
álido	ala	8	16,7	16,7	16,7
	egular	18	37,5	37,5	54,2
	uena	22	45,8	45,8	100,0
	otal	48	100,0	100,0	

**Figura**



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 48 docente encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 45,8% que es buena el currículo en la elaboración de promociones sistematizadas en el Proyecto curricular institucional (PCI), que los docentes adecuan y contextualizan según el currículo, así como desarrollas las competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuencia y diversificación

curricular y el 37,5% señala que es regular y el 16,7% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

**Resultado de encuesta a docentes de la Dimensión: Estrategias metodológicas y didácticas**

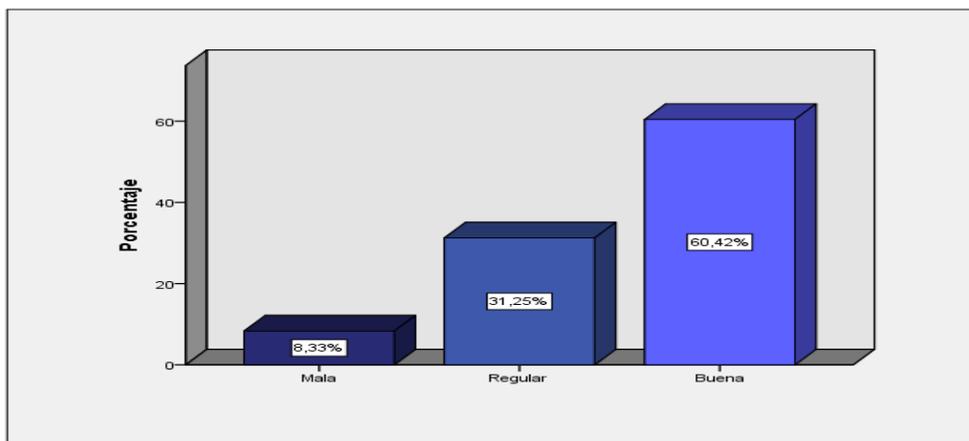
**Tabla**

*Resultado de la Dimensión Estrategias metodológicas y didácticas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	8,3	8,3	8,3
	Regular	15	31,3	31,3	39,6
	Buena	29	60,4	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Figura**

*Resultado de la Dimensión Estrategias metodológicas y didácticas*



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 48 docentes encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 60,4% que es buena las estrategias metodológicas y didácticas que utilizan los docentes porque diseñan estrategias, realizan planificación didáctica, promueven capacitaciones y actualización de docentes y directivos y el 31,3% señala que es regular y 8,3% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

### Resultado de encuesta a docentes de la Dimensión: Evaluación de los aprendizajes

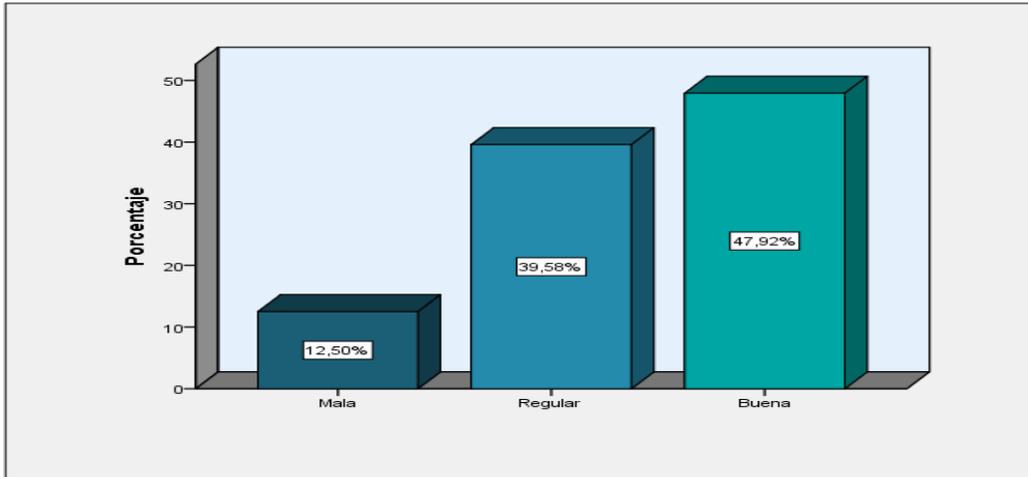
#### Tabla

*Resultado de la Dimensión Evaluación de los Aprendizajes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	12,5	12,5	12,5
	Regular	19	39,6	39,6	52,1
	Buena	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

#### Figura

*Resultado de la Dimensión Evaluación de los Aprendizajes*



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 48 docentes encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 47,9% que es buena la evaluación de los aprendizajes, porque utilizan instrumentos, procedimientos y criterios de evaluación, asimismo realizan el seguimiento de los aprendizajes, así como conversan sobre las decisiones para la mejora de los aprendizajes y el 39,6% señala que es regular y el 12,5% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

### Resultado de encuesta a docentes de la Dimensión: Uso de materiales y recursos didácticos

#### Tabla

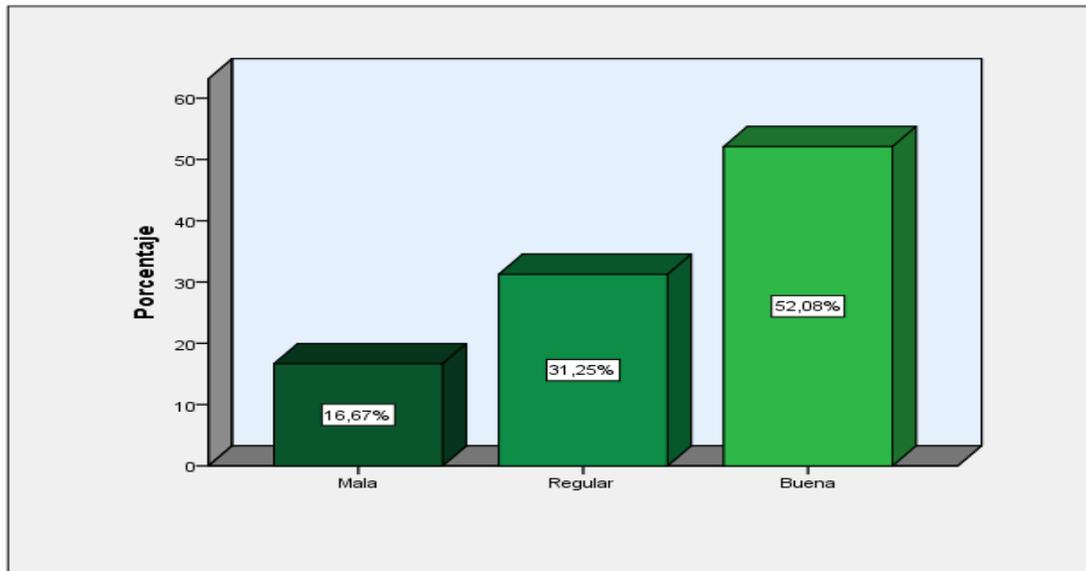
Resultado de la Dimensión Uso de Materiales y Recursos Didácticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	16,7	16,7	16,7
	Regular	15	31,3	31,3	47,9
	Buena	25	52,1	52,1	100,0

Total	48	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Figura**

*Resultado de la Dimensión Uso de Materiales y Recursos Didácticos*



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 48 docentes encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 52,1% que es buena el uso de materiales y recursos didácticos porque seleccionan los medios didácticos (visuales y audiovisuales), porque también las aulas cuentan con equipos de tecnología de la información y comunicación y el 31,3% señala que es regular y el 16,7% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

**Resultado de Encuesta a Docentes de la Dimensión: Participación de los Agentes Educativos en las Actividades de la Institución.**

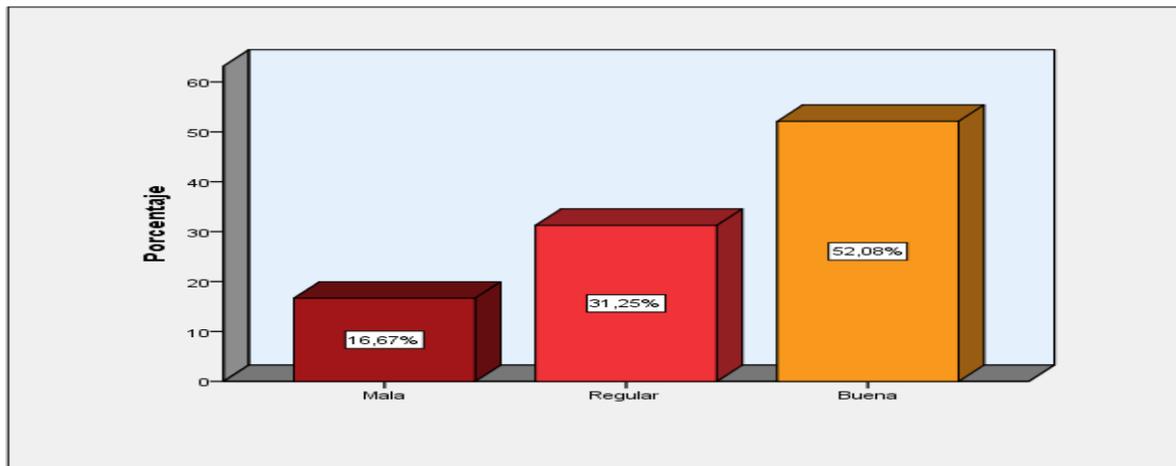
**Tabla**

*Resultado de la Dimensión Participación de los Agentes Educativos en las Actividades de la Institución.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	16,7	16,7	16,7
	Regular	15	31,3	31,3	47,9
	Buena	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

### Figura

*Resultado de la Dimensión Participación de los Agentes Educativos en las Actividades de la Institución.*



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 48 docentes encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 52,1% que es buena la Participación de los agentes educativos en las actividades de la institución, que establecen comunicación y sistemas de relaciones con la comunidad educativa, estimulan el trabajo en equipo, iniciativa y colaboración, tienen conocimiento y cumplimiento de la normativa y el 31,3% señalan que es regular y el 16,7% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

### Análisis descriptivo de la variable Satisfacción laboral del Docente

#### Estadísticos

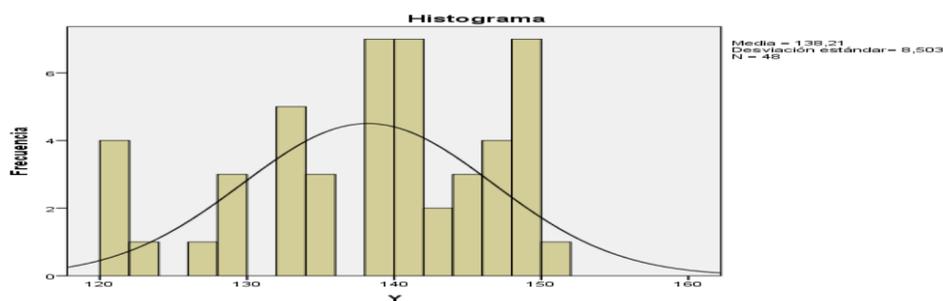
Y

N	Válido	48
	Perdidos	0
Media		138,21
Error estándar de la media		1,227
Mediana		139,50
Moda		149
Desviación estándar		8,503
Varianza		72,296
Asimetría		-,591
Error estándar de asimetría		,343
Curtosis		-,514
Error estándar de curtosis		,674
Rango		29
Mínimo		121
Máximo		150
Suma		6634

*Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Satisfacción laboral del Docente*

#### Figura

*Histograma de Satisfacción laboral del Docente*



## Análisis general de la recolección de datos de la Variable Satisfacción laboral del Docente por Dimensiones

### Resultado de la Aplicación de la Encuesta a Docentes-Dimensión: Condiciones materiales y beneficios laborales

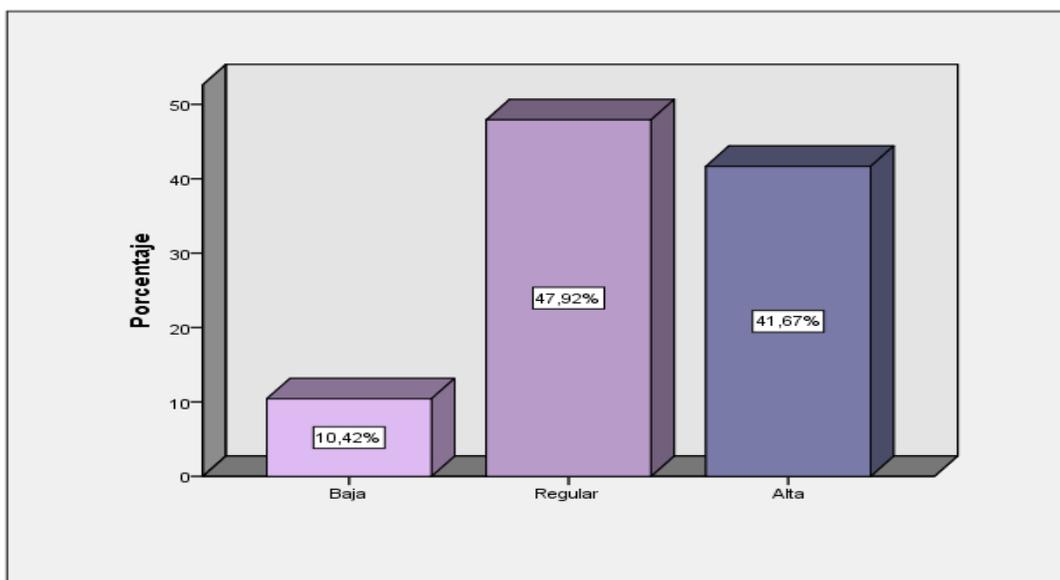
**Tabla**

*Resultado de la Dimensión Condiciones materiales y beneficios laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	10,4	10,4	10,4
	Regular	23	47,9	47,9	58,3
	Alta	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Figura**

*Resultado de la Dimensión Condiciones materiales y beneficios laborales*



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 48 docentes encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 47,9% que es regular las condiciones materiales y beneficios laborales que los espacios físicos son adecuados, la distribución adecuada de los espacios, los medios materiales necesarios, retribución económicas basadas en el respecto y el 41,7% señalan que es regular y el 10,4% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

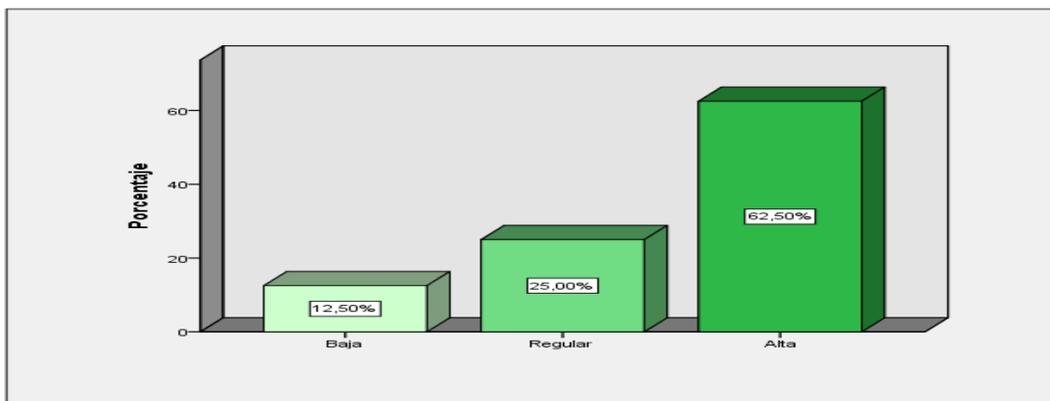
### Tabla

*Resultado de la Dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	12,5	12,5	12,5
	Regular	12	25,0	25,0	37,5
	Alta	30	62,5	62,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

### Figura

*Resultado de la Dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal*



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 48 docentes encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 62,5% que es alta las políticas, relaciones y desarrollo personal a través de las relaciones interpersonales, realización personal, conformidad laboral, trato del personal y el 25,0 % señalan que es regular y el 12,5% señala que es mala tal como se detalla adicionalmente en la figura.

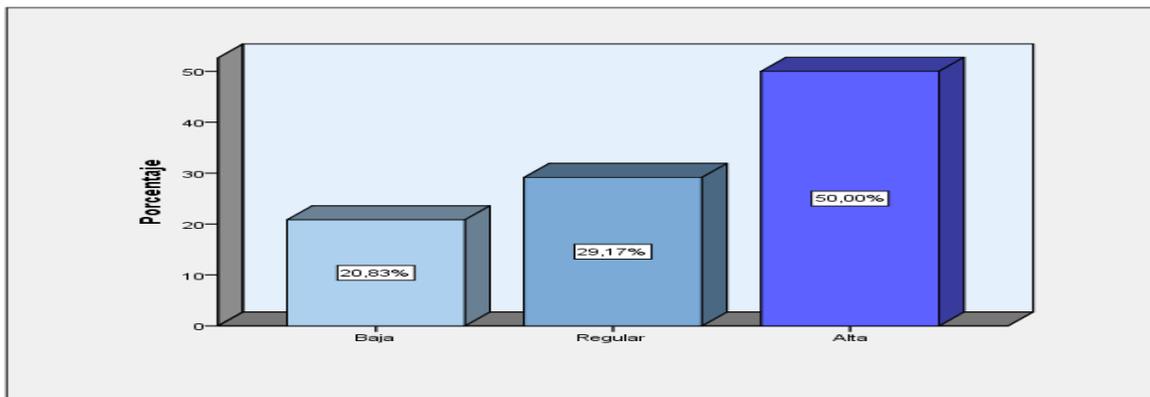
**Tabla**

*Resultado de la Dimensión Desempeño y relación con la autoridad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Baja	10	20,8	20,8	20,8
Regular	14	29,2	29,2	50,0
Alta	24	50,0	50,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**Figura**

*Resultado de la Dimensión*



**Nota.** De los resultados de las encuestas, se constata un total de 48 docentes encuestados de la institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima., de esta dimensión señalan que el 50,0% que es alta el desempeño y relación con la autoridad en el reconocimiento laboral, actitud solidaria, relaciones basadas en el

respecto y el 29,2 % señalan que es regular y el 20,8% señala que es baja tal como se detalla adicionalmente en la figura.

## A Nivel Inferencial

### Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad de las variables gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes Institución Educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima.

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA	,349	55	,000
SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE	,435	55	,000

Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. La prueba de normalidad ha demostrado que la distribución de los datos es no normal; lo que ha permitido utilizar la estadística no paramétrica de Tau\_b de Kendall. De acuerdo a lo que señala Supo (2018) este estadígrafo es utilizado cuando la distribución es no normal para comprobar la hipótesis.

### Discusión de resultados

Los resultados en la investigación de acuerdo a la hipótesis general se ha demostrado que existe relación significativa de la calidad de la gestión pedagógica con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima. Con el valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,693, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre la calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,693$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Estos resultados se asemejan en lo encontrado por Palacios

& Arias (2021) quienes concluyeron que a mayor satisfacción laboral se genera un buen trabajo remoto, contrariamente a menor satisfacción laboral no se genera un Nivel de satisfacción laboral en docentes del sector público de educación inicial. Asimismo, con los resultados de Curi (2018) que concluye, la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño docente fue directa y significativa en instituciones educativas públicas de Pomabamba ( $r_{tb} = 0,709$ ;  $p = 0,000$ ).

Por otro lado, en la hipótesis específica 1, se ha corroborado que existe relación significativa entre el currículo con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florian"-UGEL 5. Con el valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,611, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre el currículo con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,611$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). También estos resultados encontrados se asemejan por Gonzales (2021) que concluye de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman que la variable clima laboral no tiene relación ( $r_s = -0,050$  y  $p = 0,711$ ) con la variable estrés laboral, así mismo la variable clima laboral no tiene relación ( $r_s = -0,050$  y  $p = 0,704$ ) con la variable satisfacción laboral y finalmente la variable estrés laboral no tiene relación ( $r_s = 0,072$  y  $p = 0,592$ ) con la variable satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa

Del mismo modo, en la hipótesis específica 2, se ha analizado que existe relación significativa entre las estrategias metodológicas y didácticas con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima, con el valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,674, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre las estrategias metodológicas y didácticas con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,674$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). que otro de los resultados obtenidos en la investigación tiene una similitud con Cabrera (2020) lo cual de los resultados concluyen que el 13,30 % del total de la muestra de la Institución Educativa N°. 130 Gran Amauta Mariátegui presentó bajo

nivel de satisfacción, y el 86.70 % presentó nivel regular. El 10 % de docentes de la Institución Educativa N°. 2032 Manuel Scorza presentó nivel regular de satisfacción y el 90 % de docente representó el alto nivel de satisfacción laboral. Por ello, no se acepta la hipótesis nula porque se evidencia diferencias en el nivel de satisfacción laboral en los docentes en ambas instituciones.

Asimismo, en la hipótesis específica 3, se ha comprobado que existe relación significativa entre los materiales y recursos didácticos con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima. El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,659, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre los materiales y recursos didácticos con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,659$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Lo que señala Morales & Valeriano, (2018) que concluye que Los resultados demuestran que existe una correlación negativa muy baja (-0,121). Además, el nivel de significancia es mayor que 0,05; lo cual nos indica que no existe relación entre las variables de Gestión Pedagógica y Práctica Docente de la Institución Educativa N°80067-Simbal, 2017.

Por otra parte, en la hipótesis específica 4, se ha analizado que existe relación significativa entre la evaluación de los aprendizajes con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima. El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,696, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre la evaluación de los aprendizajes con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,696$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Lo que concuerda con Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, A partir de los datos analizados se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre las tres

variables". Se ha comprobado también con los resultados de acuerdo a lo que manifiesta Zumba (2015) Malander (2016) Los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice significativamente el *burnout* y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral mostraron ser los mejores predictores del cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Los factores extrínsecos predicen significativamente sólo la dimensión de cansancio emocional. Los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el Síndrome. La única variable sociodemográfica y laboral que predijo significativamente el *burnout*, fue la edad. Los docentes más jóvenes mostraron mayor predisposición a padecer el Síndrome".

De otro lado, de acuerdo a lo demostrado en la hipótesis 5, se ha identificado que existe relación significativa entre la participación de los agentes educativos con la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"-UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima. El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,648, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, la participación de los agentes educativos con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,648$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Por otra parte, de acuerdo a los resultados obtenidos por Del Valle (2019) Los resultados correlacionales fueron de un coeficiente correlacional de Spearman  $Rho = -0,109$  y una significancia de  $p = 0,648$ , con lo que la investigación concluye que la satisfacción laboral no se relaciona con el compromiso institucional de los docentes de la Unidad Educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

## Conclusiones

**PRIMERA:** De acuerdo al objetivo general de la tesis, se determinó que si existe relación significativa con el valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,693, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre la calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 <$

0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,693$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

**SEGUNDA:** En cuanto al objetivo específico 1, se identificó que existe relación significativa El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,611, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre el currículo con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,611$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

**TERCERA:** Respecto al objetivo específico 2, se analizó que existe una relación significativa, El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,674, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre las estrategias metodológicas y didácticas con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,674$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

**CUARTA:** Conforme al objetivo específico 3, se describió que existe relación significativa (El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,659, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre los materiales y recursos didácticos con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,659$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

**QUINTA:** De acuerdo al objetivo específico 4, se analizó que existe relación significativa El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,696, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre la evaluación de los aprendizajes con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia,

se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,696$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

**SEXTA:** En cuanto al objetivo específico 5 se identificó que si existe relación con el valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,648, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, la participación de los agentes educativos con la satisfacción laboral docente. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es  $0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( ) y se acepta la hipótesis alterna ( ). ( $t_b = 0,648$ ;  $p = 0,000 < 0,05$

### **Recomendaciones**

A partir de los resultados obtenidos del presente estudio se realizan las siguientes recomendaciones:

**PRIMERA:** Se recomienda a las autoridades de la institución educativa estudiada medir de manera periódica la satisfacción laboral de los docentes que se percibe para poder mantener satisfechos a toda la comunidad educativa porque en ella va a mejorar notablemente el desempeño de los docentes con los estudiantes y atención con los padres de familia.

**SEGUNDA:** Se persuade a los directivos que efectúen en las evaluaciones de desempeño docentes preguntas que puedan ayudar a conseguir el nivel de satisfacción laboral en el que se encuentran, en vista que de acuerdo a los resultados recae en su labor pedagógica dentro del aula y de la institución educativa.

**TERCERA:** De los resultados obtenidos, es necesario recomendar que los directivos incentiven a los docentes de la institución educativa estudiada que postulan a los exámenes nacionales o regionales de ascenso para que puedan incrementar su sueldo y nivel magisterial, también brindarles las herramientas pedagógicas necesarias para el trabajo tanto administrativo y pedagógico con la finalidad que fortalezca la satisfacción laboral.

**CUARTA:** Es necesario recomendar en implementar jornadas pedagógicas que participen todos los miembros de la comunidad educativa de la institución, incluyendo

estudiantes, ex alumnos, docentes, administrativos, padres de familia y la comunidad externa con la finalidad de generar alianzas estratégicas en beneficio de la institución y satisfacción del personal docente.

**QUINTA:** Se recomienda a los directivos de promover a través de reuniones entre los miembros de la comunidad educativa cambios de actitud, capacidad de innovación, comunicación y liderazgo para mejorar la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.

**SEXTA:** Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local 05 San Juan de Lurigancho conjuntamente con los directivos de la institución educativa brindar soporte pedagógico a todos los docentes de ambos niveles con la finalidad de mejorar su desempeño laboral por el bienestar de los docentes y así se encuentren satisfechos toda la comunidad educativa por lograr una educación de calidad.

### Referencias Bibliográficas

Arbaiza, L., (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Argentina.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ra ed. Pearson Educación. Colombia.

Cabrera F. Juan (2020) Tesis "Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana" (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo). oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/43398

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. 7ma ed. McGrawHill. México. <https://www.redalyc.org/pdf/1701/170118766006.pdf>

Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.), México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I., (2007). *Administración de recursos humanos*. Octava Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Segunda ed.). México: McGraw Hill.

Chiavenato, I., (2017). *Administración de recursos humanos*. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Contreras, D. (1994). *Enseñanza, currículum y profesorado*. Editorial Akal. Madrid.

[http://www.terras.edu.ar/biblioteca/1/CRRM\\_Contreras\\_Unidad\\_4.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/1/CRRM_Contreras_Unidad_4.pdf)

Curi A. Julio (2018) Tesis: “Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba, Ayacucho, 2017” (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo) oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/19663

Del Valle A: Glenda (2019) “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018”. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo). oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/38862

Dessler, G., (2015). *Administración de recursos humanos*. Decimocuarta Edición. México DF, México: Pearson Educación de México.

Foley, M. (2006). *5 claves para la satisfacción en el trabajo*. España: Prentice Hall.

Gonzales O. Katherine (2021) *Clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 40174 Paola Frassinetti del distrito de Paucarpata, Arequipa*, 2020. (Universidad nacional de San Agustín). <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12547>

Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. <https://drive.google.com/file/d/0B7qpQvDV3vxvWfK3YkltMTJxb3M/edit?pref=2&pli=1>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.

López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dom. Cien.*, 3, 201-215.

Malander M. Nancy (2016) Artículo “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario” *Instituto Superior Adventista de Misiones, Misiones, Argentina*. doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177

Medina, E., Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículum, didáctica y evaluación. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 32(2), 90-95.

Mendoza, F.; Bolívar, M. (2016) Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Negotium*, 12 (35), 39-55.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>

Ministerio de la Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Ministerio de la Educación. *Ley General de la Educación 28044*. Art. N° 13

Morales, N., Valeriano, M. (2018). *Percepción de la calidad de gestión pedagógica y su relación con práctica docente en la institución educativa N°80067-simbal, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

Osorio, M. (2017). El currículo: Perspectivas para acercarnos a su comprensión. *Revista del Instituto de Estudios en Educación y del Instituto de Idiomas Universidad del Norte*, 26. <http://www.scielo.org.co/pdf/zop/n26/2145-9444-zop-26-00140.pdf>

Palacios S. José, Arias C. Shirley (2021) Tesis "Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa-2020" Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Palma, S. (1999). *Test de Satisfacción Laboral*.  
<https://www.scribd.com/document/321617220/w20160328110029077-7000727573-05-25-2016-134121-pm-interpretacion-Del-Test-de-Satisfaccion-Laboral-Sonia-Palma>

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración 13E*. México : Pearson .

Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., y Sánchez, F., (2013). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54(5),537-547.

Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración*. México: Mc Graw Hill Education.