



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Satisfacción laboral, predictor de la gestión pedagógica en una unidad educativa. Guayaquil, 2022.

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

**AUTORA:**

Felix Ripalda, Karla Patricia (ORCID: 0000-0002-0204-5822)

**ASESORA:**

Dra. Lujan Johnson, Gladys Lola (ORCID: 0000-0002-4727-6931)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios por su bendición diaria y por su amor incomparable.

A mi esposo por motivarme y sostenerme siempre.

A Aimee y Camila por ser motivo de mi superación.

A mi mami y hermanos por siempre motivarme y mostrarme que siempre puedo contar con su amor.

A mis amigas por siempre tener sus palabras de aliento y su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Es invaluable todo el agradecimiento que tengo hacia Dios por ponerme en este camino a personas muy especiales como mi docente Dra. Gladys Luján Jhonson y a mi amigo Christian Carriel, ,mi agradecimiento es infinito por su ayuda y por transmitirme todos sus conocimientos y sus alientos en todo este proceso profesional.

Su ayuda fue indispensable en este proceso, Gracias infinitas.

## Índice de contenidos

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| Carátula .....                                              | i   |
| Dedicatoria.....                                            | ii  |
| Agradecimiento .....                                        | iii |
| Índice de contenidos .....                                  | iv  |
| Índice de tablas.....                                       | v   |
| Resumen .....                                               | vi  |
| Abstract.....                                               | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                        | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                     | 4   |
| III. METODOLOGÍA.....                                       | 14  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                   | 14  |
| 3.2. Variables y operacionalización .....                   | 14  |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis ..... | 16  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....  | 16  |
| 3.5. Procedimientos .....                                   | 18  |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                       | 18  |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                  | 18  |
| IV. RESULTADOS .....                                        | 19  |
| V. DISCUSIÓN.....                                           | 31  |
| VI. CONCLUSIONES .....                                      | 37  |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                  | 39  |
| REFERENCIAS .....                                           | 40  |

## Índice de tablas

|                                                                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: nivel satisfacción laboral.....                                                                                                                                                      | 19 |
| Tabla 2: Características de la satisfacción laboral por dimensión.....                                                                                                                        | 20 |
| Tabla 3: Dimensión gestión pedagógica.....                                                                                                                                                    | 22 |
| Tabla 4: Características de la gestión pedagógica por dimensión .....                                                                                                                         | 23 |
| Tabla 5: Prueba de bondad de ajuste de un modelo global.....                                                                                                                                  | 25 |
| Tabla 6: Prueba de bondad de ajuste adecuado a los datos .....                                                                                                                                | 26 |
| Tabla 7: Porcentaje de explicación de la influencia de satisfacción laboral sobre la gestión pedagógica .....                                                                                 | 26 |
| Tabla 8: Prueba de bondad de ajuste de un modelo global de la dimensión 1 de la variable dependiente.....                                                                                     | 26 |
| Tabla 9: Prueba de bondad de Ajuste adecuado a los datos sobre la dimensión gestión de currículo.....                                                                                         | 27 |
| Tabla 10: Porcentaje de explicación de la influencia de satisfacción laboral sobre la dimensión 1 de gestión de currículo de la variable dependiente gestión pedagógica .....                 | 27 |
| Tabla 11: Prueba de bondad de ajuste de un modelo global de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje de la variable dependiente.....                                                     | 28 |
| Tabla 12: Prueba de bondad de Ajuste adecuado a los datos sobre la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje.....                                                                            | 28 |
| Tabla 13: Porcentaje de explicación de la influencia de satisfacción laboral sobre la dimensión de proceso enseñanza aprendizaje de la variable dependiente gestión pedagógica .....          | 28 |
| Tabla 14: Prueba de bondad de ajuste de un modelo global de la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes de la variable dependiente .....                                              | 29 |
| Tabla 15: Prueba de bondad de Ajuste adecuado a los datos sobre la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes .....                                                                     | 30 |
| Tabla 16: Porcentaje de explicación de la influencia de satisfacción laboral sobre la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes de la variable dependiente gestión pedagógica ..... | 30 |

## RESUMEN

La investigación denominada “Satisfacción laboral, predictor de la gestión pedagógica en una Unidad Educativa. Guayaquil, 2022” tuvo como objetivo determinar si la satisfacción laboral es un predictor de la gestión pedagógica en una unidad educativa. Guayaquil, 2022. La investigación planteó como hipótesis que se afirma que determinando la satisfacción laboral será un predictor de la gestión pedagógica en una Unidad Educativa. Guayaquil, 2022. La muestra de estudio para el desarrollo investigativo estuvo conformada por 118 docentes los mismo que se encontraban laborando como titulares contratados por la Unidad Educativa. El estudio de características no experimental asumió un enfoque descriptivo, en un tipo de investigación básica, donde se empleó como herramienta para la recolección de la información el cuestionario, aplicando dos encuestas relacionadas una a cada variable de estudio. Los análisis estadísticos aplicados se ejecutaron a través del sistema SPSS en su versión 27. Los resultados obtenidos permitieron conocer que el nivel de frecuencia en la satisfacción laboral de los docentes se encuentra en un 100,0% en el nivel medio y la gestión pedagógica entre los niveles medio 11,0% y nivel alto 89,0%, se observa un valor de chi cuadrado es de 36,569 y Sig. < ,05 por lo que existe evidencia para rechazar que el modelo esté únicamente configurado por una constante, por lo que se acepta la existencia de un modelo global regresor lo que significa que si ingresa la variable independiente. El estudio concluye afirmando que la satisfacción laboral es un predictor de la gestión pedagógica porque esta primera variable permite a los docentes tener un mejor clima y entorno laboral, lo que ayuda a estar más cómodo con su trabajo diario.

**Palabras clave:** Satisfacción Laboral, Gestión Pedagógica, Entorno Laboral, Enseñanza-Aprendizaje, Curricular.

## ABSTRACT

The research entitled "Job satisfaction, predictor of pedagogical management in an educational unit. Guayaquil, 2022" aimed to determine whether job satisfaction is a predictor of pedagogical management in an educational unit. Guayaquil, 2022. The research hypothesized that determining job satisfaction will be a predictor of pedagogical management in an educational unit. Guayaquil, 2022. The study sample for the research development consisted of 118 teachers who were working as tenured teachers hired by the Educational Unit. The study of non-experimental characteristics assumed a descriptive approach, in a type of basic research, where a questionnaire was used as a tool for the collection of information, applying two surveys, one related to each study variable. The statistical analyses applied were executed through the SPSS system in its version 27. The results obtained showed that the level of frequency in the job satisfaction of teachers is 100.0% in the medium level and pedagogical management between the medium level 11.0% and high level 89.0%, a chi-square value of 36.569 and Sig. < .05, so there is evidence to reject that the model is only configured by a constant, so the existence of a global regressor model is accepted, which means that the independent variable does enter. The study concludes by affirming that job satisfaction is a predictor of pedagogical management because this first variable allows teachers to have a better work climate and environment, which helps them to be more comfortable with their daily work.

**Keywords:** Job Satisfaction, Pedagogical Management, Work Environment, Teaching-Learning, Curriculum.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas indiferente de su naturaleza buscan responder a los cambios y tendencias del mercado, donde se exige mayor compromiso y competitividad, razón por lo cual una distinción es el clima organizacional, el cual requiere de estrategias que promuevan una comprensión en el grupo laboral, el cual permita obtener las metas internas institucionales o empresariales. Para (Bayón, 2019), expresa que un individuo el cual posee un nivel alto de satisfacción en su trabajo mantiene en su desempeño laboral un óptimo rendimiento, con actitudes positivas.

Para (Molina et al., 2021), expresan que en la nueva era digital la satisfacción laboral es un referente para la actitud del individuo ante el profesionalismo como se desempeña al momento de interactuar con sus semejantes, lo que con frecuencia hace referencia al medio empleado para el alcance de los objetivos institucionales teniendo como gestor los procesos administrativos. Pero es importante unificar este concepto con el expuesto por (Cotán, 2019), sobre la gestión pedagógica el cual es un proceso que busca conducir al docente hacia el objetivo o meta de mejoramiento curricular, incluyendo innovación, desarrollo personal y profesional del docente.

Comprendiendo lo expuesto la satisfacción laboral forma parte del proceso de gestión pedagógico, donde el docente no solo busca mejorar las técnicas curriculares para el desarrollo de la clase y actividades con los estudiantes innovando estrategias de aprendizaje, sino también en el camino para el alcance de la misión institucional su progreso profesional y laboral, lo que permite un mejoramiento en sus competencias útiles para su interacción social y personal.

En el estudio desarrollado por (Cantón Mayo & Téllez Martínez, 2016), exponen que en los últimos 10 años en Colombia la satisfacción de los docentes tiene una tendencia a la media alta, esto en referencia a la restructuración de los sueldos, pero a su vez el cambio curricular para el mejoramiento pedagógico es de media – baja, por los elementos curriculares que no han tenido un proceso de innovación manteniendo un sistema tradicional de enseñanza, lo que requiere una reorganización de los procesos académicos que permitan un mejor profesionalismo de las instituciones educativas para la gestión de recursos pedagógicos y didácticos que promuevan mejores estrategias de enseñanza. Este estudio se complementa con el presentado por (Nieto & López-Martín, 2015), que expresan que a nivel



mundial únicamente el 28,5% de los docentes, se sitúan en un grado de satisfacción medio y a partir de este punto los porcentajes van en una curva decreciente.

En Ecuador, el estudio presentado por (Acuña, 2021), en Instituciones Educativas de Educación Superior, menciona que es necesario un cambio generacional, porque los docentes jóvenes tienen una mayor influencia pedagógica para el empleo de nuevas tecnologías en la educación generando en los estudiantes un grado de satisfacción más alto; lo que por otra parte en docentes de mayor edad no es así, para lo cual es necesario la aplicación de una capacitación constante, con la inclusión de encuestas para conocer el grado de satisfacción y su desempeño laboral.

Como se puede visualizar, la realidad en las instituciones educativas del país es objeto de cambio, con el desarrollo de capacitaciones que promuevan procesos de innovación pedagógica y curricular, teniendo como punto importante lograr una satisfacción laboral en los docentes, quienes con el cambio de actitud y sienten motivación por el desarrollo de sus actividades educativas diarias en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por ende conseguirán mejores resultados en los estudiantes de las diversas entidades educativas del país. Sin embargo, a nivel local principalmente instituciones fiscales del país el cambio es un tema que debe ser visto desde los supervisores, quienes deben de promover un nuevo proceso de gestión pedagógica, con mejores metodologías curriculares y procesos de innovación en el sistema de enseñanza, que generen la satisfacción laboral en los docentes que son los formadores y motivadores de los niños/as.

La gestión pedagógica desempeña un rol primordial para el logro o no de la satisfacción laboral, la misma que si hace falta conlleva a la poca motivación por la realización de un trabajo, además el no contar con los recursos necesarios didácticos y pedagógicos, en un mundo globalizado que requiere un cambio de la estructura tradicionalista de la enseñanza, con una metodología constructivista de aprendizaje colaborativo haciendo al niño/a un constructor del conocimiento. En consecuencia se plantea como problema general del presente estudio ¿cómo la satisfacción laboral es un predictor de la gestión pedagógica en una Unidad Educativa. Guayaquil, 2022?

La justificación de la presente investigación tiene la implicancia práctica porque se buscará analizar como la satisfacción laboral es un predictor en el

proceso de la gestión pedagógica en una Unidad Educativa, teniendo su razón teórica en la sustentación de (Miranda Beltrán, 2016), que manifiestan que todos los miembros de una institución deben de coexistir, interactuar y articularse en un contexto educativo el cual se encuentra basado en normas, reglas, principios y condiciones óptimas para el aprendizaje, es por tal motivo que la gestión pedagógica debe contener como base la satisfacción laboral.

También presenta una relevancia social, porque se mejora el clima organizacional, parte estructural para la motivación personal de los docentes, el área de trabajo donde se desempeñan día a día e interactúan con sus semejantes, además de motivar a la preparación de innovación en la gestión pedagógica con la inclusión de nuevas técnicas para la enseñanza – aprendizaje. Por otra parte, la investigación tendrá una utilidad metodológica con el diseño de una propuesta donde se considerará las estrategias necesarias para el desarrollo de las dimensiones para lograr la satisfacción laboral en relación con el proceso de gestión pedagógica teniendo como fin el alcance de las metas institucionales de la unidad educativa objeto de estudio.

Por lo expresado se establece como objetivo general el determinar si la satisfacción laboral es un predictor de la gestión pedagógica en una unidad educativa. Guayaquil, 2022. Por lo consiguiente se plantean como objetivos específicos: evaluar la satisfacción laboral actual de una unidad educativa en sus dimensiones de reconocimiento, oportunidad de ascenso, grado de remuneración, responsabilidades laborales y seguridad o normas ergonómicas. Guayaquil, 2022; Explicar en qué medida un modelo para evaluar la satisfacción laboral de los docentes, influye como un predictor en la gestión pedagógica de una unidad educativa de Guayaquil, 2022 y Plantear los requerimientos necesarios de la satisfacción laboral como predictor de la gestión pedagógica en sus dimensiones de gestión del currículo, proceso de enseñanza aprendizaje y apoyo al desarrollo de los estudiantes en una unidad educativa. Guayaquil, 2022.

Hipótesis general: H<sub>1</sub>: Afirma que determinando la satisfacción laboral será un predictor de la gestión pedagógica en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022.  
H<sub>0</sub>: Afirma que determinando la satisfacción laboral este no será un predictor de la gestión pedagógica en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio investigativo se analizó fuentes bibliográficas referenciadas de fuentes web de Repositorios Universidad Cesar Vallejo en Maestría de Administración de la Educación, Scielo, Dialnet, Innova Educación, Metropolitana de Ciencias aplicadas, entre otras que permiten una sustentación teórica y práctica de las variables de investigación.

En el contexto nacional, el estudio presentado por (Alvarado, 2020), se planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y satisfacción laboral en la escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, donde se empleó una investigación un diseño no experimental, de tipo transversal, correlacional, en donde el investigador empleo como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario para la recolección de la información teniendo como muestra 38 docentes. El resultado obtenido fue un predominio alto del 39,5% las variables presentan una correlación, además de la relación significativa al nivel (Rho de Spearman = 0.389). Concluyendo que es importante considerar en el proceso de gestión educativa, la satisfacción laboral, lo que permite determinar la satisfacción interna del plantel educativo relevando una preponderancia en la satisfacción externa.

En Quito, (Gudiño, Alfonso; Acuña, Ricardo; Terán, 2021), se analizó como objetivo general determinar la relación entre la gestión pedagógica y la mejora del aprendizaje del curso de educación cívica del primer año de bachillerato de la Institución Educativa del Colegio Militar Eloy Alfaro de la Ciudad de Quito, Ecuador, donde se empleó un método científico, descriptivo, exploratorio, en un tipo de diseño no experimental de investigación, utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta e instrumento el cuestionario en una muestra de 98 docentes. Los resultados obtenidos precisaron la necesidad de resaltar el papel de la gestión pedagógica y curricular, con la finalidad de establecer mejores estrategias para el proceso de enseñanza – aprendizaje, además de la inclusión de herramientas didácticas tecnológicas que faciliten el trabajo de los docentes logrando una relación con la satisfacción laboral y la motivación por enseñar. Concluyendo que la gestión pedagógica y la disponibilidad de recursos permiten una satisfacción laboral en los docentes.

En Machala, (Yáñez Sarmiento, J. R., & Yáñez Sarmiento, 2020), plantearon como objetivo analizar los aspectos sobre la comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Metropolitana con sede en Machala, la investigación empleó un método analítico y de síntesis, con un enfoque cualitativo, empleando la técnica de observación directa y de instrumento la escala de satisfacción laboral S20/23 de Méliá y Peiró, lo que permitió obtener como resultado que la escasa comunicación interna o interpersonal, hace que no exista una satisfacción laboral y menos el trabajo en equipo para la estructuración de nuevas estrategias que promuevan el alcance de la misión y visión institucional. Concluyendo que la falta de gestión administrativa, liderazgo y gestión pedagógica hace que la institución no se dinamice en el alcance de los objetivos institucionales, promoviendo una conducta de compañerismo y mejorando la satisfacción de los docentes que se desempeñan en la institución educativa.

En Buena Fe, (Minaya, 2020), propone analizar el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe, Ecuador, empleando un método cuantitativo, la investigación de tipo correlación utilizando un diseño descriptivo, aplicando la técnica de encuesta y dos cuestionarios a una muestra de 35 docentes, donde el análisis de los resultados mostraron un predominio del clima organizacional con un 54,28% y por ende la satisfacción laboral en un nivel alto, donde el grado de relación según el coeficiente Rho fue de 0.577. Concluyendo que las variables son dependientes el clima y la satisfacción laboral dependen directamente y con un adecuado equilibrio entre ambas se mejora la fluidez laboral en la institución educativa, logrando docentes más motivados en enseñar.

En el ámbito Internacional, en Chiclayo, (Caján Alcántara, 2016), planteó como objetivo general proponer un modelo de gestión pedagógica basada en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior de Educación Pública "Sagrado Corazón de Jesús", donde el investigador abordó un corte descriptivo propositivo, no experimental y como instrumento el cuestionario, con una muestra de 26 docentes. El estudio obtuvo como resultados que el 57% de los docentes son indiferentes a dimensiones de ambiente, comunicación, infraestructura laboral, pero en otras como el puesto de

trabajo, motivación (reconocimiento), implicaciones en la mejora y formación son más atentos a los cambios producidos en estos factores con el 78% de aceptación. Concluyendo que es necesario realizar la reestructuración de un modelo de gestión pedagógico que permita relacionar el ejercicio laboral con la generación de un ambiente transformador que mejore la eficacia y la calidad de la labor académica.

En Sevilla, (Martínez & Gil, 2018), plantearon como objetivo explicar la satisfacción laboral en la dirección escolar a partir de variables que hacen referencia a la gestión pedagógica, abordando un enfoque mixto de investigación, de carácter documental, no experimental con la construcción de un instrumento tipo cuestionario de 39 preguntas con la participación de 14 docentes directores de planteles educativos que imparten en el CINE-2 equivalente al nivel secundario. Los resultados obtenidos permitieron conocer que el 63.5% se arrepiente de haber decidido ser director por el trabajo coordinado para la gestión pedagógica y control de la satisfacción laboral de los docentes y la satisfacción de los estudiantes y padres de familia con los estándares de calidad educativa, por otra parte el 64.5% se siente conforme con trabajar en el centro educativo como docente, el 57.4% está de acuerdo con la labor que actualmente se viene realizando. Concluyendo así que la satisfacción laboral es un punto importante en la gestión pedagógica pero que este debe ser evaluado constantemente para conocer las necesidades de los docentes en factores sociales, didácticos, de interrelación y motivación lo que repercute en la calidad educativa.

En Madrid, (Donoso et al., 2022), plantearon como objetivo de estudio conocer la satisfacción laboral y las competencias personales necesarias para la optimización del desempeño profesional en los docentes de la educación secundaria, con el empleo de una metodología básica, no experimental donde se empleó técnicas cuantificables de investigación, utilizando como instrumento el cuestionario para un grupo de 291 docentes, los resultados de la investigación permitieron conocer que en la actualidad los docentes se enfrentan a una búsqueda constante de satisfacción, bienestar y el destierro del malestar originado por técnicas tradicionalistas en la enseñanza, teniendo como recurso actual las herramientas digitales que acercan a un modelo pedagógico de autoaprendizaje siendo los niños/as constructores de los conocimientos. Concluyendo que las

competencia personales de los docentes deben de estar vinculadas con los niveles de engagement obtenidos en la escala racional, emocional y de comportamiento.

En Puno, (Durán Contreras et al., 2020), tiene como objetivo general de investigación el determinar el grado de relación entre gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, empleando una metodología de tipo básica, descriptiva con diseño correlacional, cuya técnica para la recolección de información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario para una muestra de 64 docentes, obteniendo como resultados que la relación entre las variables es positiva esto según la prueba  $Z_c$  que fue de 3.42 lo que acepto la hipótesis ( $H_i$ ) donde la gestión pedagógica y sus cambios tienen inferencia directa sobre la satisfacción laboral en un 44% casi siempre de los docentes encuestados y siempre en un 40% siendo estos valores positivos de 2 y 1 para la correlación de los datos. Concluyendo que una buena gestión pedagógica incide directamente en el clima organizacional de una institución y por ende en la satisfacción laboral que tienen los docentes para desempeñar sus funciones.

En Lima, (Luza, 2018), proponen como objetivo de estudio determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docentes de las instituciones educativas de nivel secundario, para lo cual se empleó un diseño no experimental, correlacional causal, el mismo que fue de corte transversal, empleando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario para una muestra de 103 docentes, los resultados obtenidos demostraron una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach en los instrumentos de 0.79, así mismo se evidencia que el clima laboral influye directamente en la satisfacción laboral de los docentes de una forma muy significativa ( $p < 0.05$ ). Concluyendo que los aspectos vinculados al ambiente de trabajo son de forma directa influenciadores para el desempeño docente debido a que si estos se encuentran satisfechos laboralmente y motivados transmitirán de una forma más crítica, reflexiva y creativa su metodología de enseñanza a sus estudiantes.

Freeman (1994) expuso que la gestión pedagógica es un proceso mediante el cual se realizan actividades de planificación, participación y organización, lo que permite al directivo y docente, mantener una guía que regula las actividades en el aula, además de brindar las herramientas para el trabajo coordinado con la

comunidad educativa, teniendo también en consideración la satisfacción laboral que permite la generación de un ambiente acorde para el desarrollo de las concepciones y la construcción del conocimiento, planteando como premisa que docentes satisfechos en su entorno tienen un mejor desempeño y por ende gestionan de mejor forma sus estrategias pedagógicas (Osorno & Jiménez, 2021)

Por otro lado la teoría de Herzberg (1960), expresa que entre los factores que inciden directamente en la satisfacción laboral como lo son los económicos, condiciones laborales, seguridad, factores sociales, beneficios adicionales, logros, reconocimientos y autorrealización que influyen en la en la generación de emociones positivas o negativas sobre el trabajo se desempeñan y transmiten esa motivación a sus semejantes.

Además en la teoría de McGregor conocida como la “Teoría X y Y”, señala que la teoría X se basa en los principios fundamentales del hombre común el cual siente una reticencia al trabajo y buscará evitarlo cuanto más le sea posible, debido a ello su disposición o satisfacción al realizar un trabajo no siempre es positiva.

Por su parte en la Teoría Y, se hace la referencia al principio de integración, donde se indica que la persona que se siente a gusto en un equipo de trabajo y con sus condiciones laborales buscará realizar más de las actividades encomendadas, inclusive priorizando otras y capacitándose para realizarlas de mejor manera para la obtención máxima de los resultados.

La teoría de Herzberg se aplicará en la presente investigación debido a que analiza diversos indicadores que inciden en la satisfacción laboral, que se encuentran principalmente asociados a los tipos de emociones que se proyectan se acuerdo al clima organizacional y el proceso de gestión de los recursos, administrativos y pedagógicos, siendo estos los factores motivacionales para un mejor desenvolvimiento personal y profesional, beneficiando directamente a los estudiantes de una institución educativa.

La satisfacción laboral ocupa un lugar imperante en la generación de una percepción positiva o negativo del clima o entorno institucional, donde los docentes buscan adoptar una relación de compromiso y productividad en una organización, en relación con factores como el salario, supervisión, reconocimiento, oportunidades de ascenso, las mismas que buscan generar dos columnas básicas para el bienestar laboral las cuales son: la satisfacción de necesidades y las

aspiraciones personales (Bedoya Marrugo et al., 2018; Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020)

La satisfacción laboral es el sentimiento positivo de un docente como resultado de la evaluación de las características de como realiza o se desempeña en sus actividades en el proceso escolar. Además de contemplar elementos importante que promueven la satisfacción como lo representan la motivación, la manera (didáctica y estrategias) para desempeñar sus funciones académicas, el logro de metas institucionales y la comunicación para generar relaciones interpersonales para un trabajo comunitario (Moreno Trejo, 2019)

La satisfacción laboral es un proceso de importancia para el desarrollo de las instituciones educativas y de los docentes, por esta motivo se encuentra relacionada directamente con el desempeño de estos últimos para el alcance de las metas institucionales con la finalidad de lograr una mejor calidad educativa. Además de estar acentuados en dos dimensiones de estudio los cuales son los extrínsecos como: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad. Y los intrínsecos que se encuentran conformados por la responsabilidad y la independencia laboral (Castillejo Cueva & Salazar Huacac, 2018)

Como conceptualización se puede establecer que la satisfacción laboral es definida como la actitud que presenta un individuo en su trabajo, la misma que se refleja en los resultados obtenidos en pro del desarrollo personal e institucional, en los docentes este valor es medido de acuerdo al nivel de aprendizaje de los estudiantes (Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020; Yáñez Sarmiento, J. R., & Yáñez Sarmiento, 2020)

Para el estudio la satisfacción laboral de los docentes depende directamente de la disponibilidad y oportunidad para poder tomar decisiones de forma autónoma, para el desarrollo de sus tareas pedagógicas en la formación de los estudiantes. Además de contar con otros factores de motivación personal como lo son la el salario percibido, el entorno laboral, el grado de supervisión, factores a considerar al momento de una toma de decisiones o el desarrollo de sus funciones profesionales (Bedoya Marrugo et al., 2018; Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020)



Para (Bedoya Marrugo et al., 2018; Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020), exponen un modelo de satisfacción laboral intrínseco, el mismo que basa su desarrollo en la satisfacción y la asociación de los contenidos del trabajo, presentando 5 dimensiones caracterizadas por 1) reconocimientos, 2) oportunidad de ascenso, 3) el grado de remuneración o compensación, 4) responsabilidades laborales y 5) la seguridad o normas ergonómicas.

Por su parte para (Cruz & Bernui, 2019), exponen un modelo de satisfacción laboral con características más extrínsecas las mismas que se asocian a las condiciones físicas o infraestructura que presta la institución educativa para el desarrollo de las labores diarias del estudiante, detallando así 6 dimensiones como 1) la infraestructura, 2) equipo para la comodidad y confort, 3) expectativa salarial, 4) relaciones interpersonales con los colegas, 5) clima laboral, 6) cantidad de horas de trabajo

El modelo que se implementará en la presente investigación será (Bedoya Marrugo et al., 2018; Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020), donde se contemplan 5 dimensiones que se apegan a la segunda variable de estudio que en su desarrollo es la gestión pedagógica, analizando aspectos como los curriculares para la satisfacción laboral y motivación escolar.

Donde cada una de ellas representa una dimensión de valor para el desarrollo personal e institucional es así como:

Reconocimiento laboral: es el valor agregado que se le brinda a una trabajo bien realizado constituyendo uno de los principales estimulantes para la generación de una sensación de satisfacción y bienestar de los empleados de una empresa o institución, lo que permite la obtención de una meta común en un menor plazo, empleando herramientas como diplomas, distinciones e inclusive capacitaciones para el desarrollo de nuevas habilidades, destrezas y conocimientos en un campo especializado o requerido por la institución.

Oportunidad de ascenso: su significado dentro del contexto laboral se encentra relacionado directamente con la promoción de un trabajador o empleado a un cargo con mayor relevancia, dentro del campo educativo este se encuentra representado en el escalafón profesional o la línea de carrera, obteniendo mejores condiciones de calidad de vida y un mejor salario.

Grado de remuneración o compensación: método aplicado para que el empleado o trabajador perciba su pago por el trabajo realizado o desempeñado, en función a su productividad. En el campo educativo el mismo se encuentra definido por las leyes del país los cuales varían de acuerdo con cada uno de ellos y representa su compensación económica.

Responsabilidades laborales: este punto está comprendido por las tareas a ser abordadas acorde al plan de estudio, lo que permite asegurar el compromiso con los estudiantes, preparándolos para un entorno educativo de responsabilidad profesional, dentro de un aula clase donde se procederá a la ejecución de las estrategias y técnicas considerando el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, teniendo así indicadores de desempeño y cumplimiento de metas.

Seguridad o normas ergonómicas: técnica mediante la cual se busca en un generar un ambiente o entorno que permita resguardar la integridad física y mental de un individuo, teniendo la finalidad de disminuir o eliminar factores de riesgo, asegurando las condiciones idóneas para el desarrollo del trabajo.

Schmelkes (1990) la gestión pedagógica se extienda más allá de las gestión administrativa, fijando el trabajo escolar en la práctica recurrente del trabajo en equipo donde se establecen metas y objetivos comunes y estableciendo altas expectativas para los estudiantes insertando procesos permanentes de capacitación docente.

Según Corrales y Jiménez (1994), expresó que es importante que los docentes se involucren en el trabajo investigativo, experimental asumiendo una posición crítica para la construcción de los conocimientos, lo que permite un mejor trabajo en el aula y motiva a los estudiantes a un entorno de autoaprendizaje.

Rosabal (2013), menciona que los procesos pedagógicos deben ser gestionados a través de un esquema que priorice los requerimientos y necesidades del entorno educativo, atendiendo el contexto académico, social y cultural para una mejor formación estudiantil.

La postura teórica que se considerará como parte significativa de la presente investigación es la establecida por Schmelkes, la misma que señala que el trabajo en equipo es la opción más adecuada para conseguir las metas y objetivos institucionales u organizacional, teniendo como eje la misión y visión al servicio de la comunidad educativa.

Por otra parte para García & Tobón (2016), expone que al tratarse de la gestión pedagógica se debe contemplar un modelo que contenga tres rasgos específicos: gestión del currículo, proceso de enseñanza-aprendizaje y apoyo al desarrollo estudiantil (Ruiz Contreras, 2019).

Se puede comprender que una competencia es el conjunto de diversos procesos que se encuentran conectados entre sí, con la función de medir el desempeño de un individuo, razón por lo cual se establecen tres dimensiones específicas las cuales están conformadas por: dimensión afectivo-emocional (actitudes y valores), la dimensión cognoscitiva (constituida principalmente por los conocimientos y habilidades) y la dimensión actuacional (esquema de procedimientos y técnicas), cada una de estas dimensiones trabajan en conjunto de una forma sistemática, lo que permite el correcto procedimiento y desenvolvimiento del ser humano en una tarea diaria, con un enfoque de resolución de problemas cotidianos, adecuándose a los cambios del entorno donde se desenvuelven y actuando de la mejor forma en pro de la empresa y la sociedad.

Por otra parte (Tovar Rivas, 2016), menciona que la gestión pedagógica es el conjunto de acciones que buscan orientar a los gestores o directivos de una institución educativa en el logro de los objetivos para el crecimiento institucional, planteando proyectos con la finalidad de mejorar el clima organizacional y el desempeño de docentes para la motivación de los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Además, (Herrero, 2019), expresa que la gestión pedagógica del directivo es una función que dentro del proceso administrativo busca conducir al mejoramiento curricular de a través de estrategias que promuevan un mejor desempeño de los docentes, procurando así una innovación curricular, y el desarrollo personal.

Asimismo, (García et al., 2020), añaden que la gestión pedagógica es una función importante para lograr una educación integral, porque la articulación de esta se enfoca en lograr que los docentes empleen nuevas técnicas de enseñanza – aprendizaje, donde se valore el logro a través de competencias, habilidades y capacidades individuales y como equipo.

Además, (De La Cruz Bautista, 2017), por su parte expresa que la gestión pedagógica, buscan la construcción de un modelo que ayude a los directores a la toma de decisiones mediante las competencias humanas y técnicas con las que

cuentan en la institución, priorizando una gestión educativa acorde a la obtención de la satisfacción laboral de los docentes y la calidad que se pretende obtener en los estudiantes.

Considerando la postura conceptual que más se apega a la realidad institucional del objeto de estudio se acogerá la de Herrero, la misma que señala puntos importante dentro del proceso de gestión pedagógica para el desarrollo curricular de la comunidad educativa haciendo participa a todo el entorno social donde se desenvuelve el docente y fijando como punto importante que el trabajo conjunto es la aspiración institucional para conseguir las metas y objetivos trazados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Para el presente estudio se aplicó un tipo de investigación básica, que está dirigida al análisis del conocimiento de forma más completa empleando la comprensión de aspectos importante para la solución de problemas de estudio investigativo, basándose en hechos reales y observables que permitan establecer una relación entre ellos (Concytec, 2018).

Además referenció los conocimientos, conceptualizaciones dentro de las variables de estudio a desarrollarse, con el objetivo o propósito de solucionar la problemática.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño investigativo, es no experimental, el cual establece que durante el proceso de análisis no se ha ejecutado ningún tipo de manipulación con el trabajo en la construcción de la información y el trabajo con los docentes (Arias & Covinos, 2021)

También fue de tipo descriptiva, donde las características del estudio descriptivo buscan delinear las tipologías específicas de la variable dependiente e independiente.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Es la disponibilidad y oportunidad que tienen los docentes para poder tomar decisiones de forma autónoma, para el desarrollo de sus tareas pedagógicas en la formación de los estudiantes. (Bedoya Marrugo et al., 2018; Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020)

**Definición operacional:** Se empleará la encuesta como técnica de investigación e instrumento el cuestionario, para evaluar 5 dimensiones entre ellas: 1) reconocimientos, 2) oportunidad de ascenso, 3) el grado de remuneración o compensación, 4) responsabilidades laborales y 5) la seguridad o normas

ergonómicas (Bedoya Marrugo et al., 2018; Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020)

Indicadores: los indicadores para el trabajo de investigación serán:

Dimensión 1 reconocimiento: diplomas y distinciones, capacitaciones.

Dimensión 2 oportunidad de ascenso: línea de carrera, escalafón institucional.

Dimensión 3 grado de remuneración o compensación: Compensación económica

Dimensión 4 responsabilidades laborales: desempeño, cumplimiento de metas.

Dimensión 5 seguridad o normas ergonómicas: condiciones de trabajo.

Escala de medición: Escala ordinal, la que contemplara las categorías: alto, medio y bajo.

Variable Dependiente: Gestión pedagógica

**Definición conceptual:** la gestión pedagógica es una función que dentro del proceso administrativo busca conducir al mejoramiento curricular de a través de estrategias que promuevan un mejor desempeño en los estudiantes, procurando así una innovación curricular, y el cumplimiento de los objetivos curriculares (Herrero, 2019)

**Definición operacional:** Se empleará la encuesta como técnica de investigación e instrumento el cuestionario, para el análisis de las 3 dimensiones de estudio: Gestión del currículo, proceso enseñanza-aprendizaje, apoyo al desarrollo de los estudiantes (Ruiz Contreras, 2019)

Indicadores: los indicadores para el trabajo de investigación serán:

Dimensión gestión del currículo: prevé políticas de enseñanza-aprendizaje, coordina la enseñanza-aprendizaje, planifica la enseñanza-aprendizaje, monitorea proceso de enseñanza-aprendizaje, evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión proceso enseñanza-aprendizaje: emplea un enfoque pedagógico de la enseñanza-aprendizaje, motiva el aprendizaje a través de situaciones, usa estrategias didácticas, construye y reconstruye el aprendizaje en los estudiantes, posee un estilo de enseñanza aprendizaje.

Dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes: considera las características de los aprendizaje, evalúa el contexto social de los estudiantes, monitorea el desarrollo afectivo de los estudiantes.

Escala de medición: Escala ordinal, compuesta por tres categorías, siempre, a veces y nunca.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Este valor indica de forma numérica los individuos que serán identificados con el estudio, conteniendo, características, atributos y aspectos específicos y concretos que sirven para objeto de la investigación (Arias & Covinos, 2021).

Se tomará como población de 118 docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2022

- **Criterios de inclusión:** docente con un tiempo superior al año de servicio laboral en la institución.
- **Criterios de exclusión:** docentes que tenga un tiempo inferior al año de servicio laboral en la institución.

Docentes que no sean de planta, aquellos que sean remplazos temporales o sustitutos.

Docentes que ocupen un lugar como autoridad institucional.

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

Se ejecutó como técnica de recolección de datos la encuesta, herramienta que permite la recopilación de información con la finalidad de usar preguntas que permitan conocer o indagar características costumbres, opiniones, gustos, hábitos, entre otras especificaciones de un grupo focal que ayuden en el desarrollo de la investigación (Arias & Covinos, 2021).

Instrumento: el instrumento que se aplicó para el acopio de la información fue el cuestionario, al respecto Questionpro(2021), menciona que este instrumento es congruente para la estimación de una lista de preguntas que permiten indagar sobre variables específicas.

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Autor y año: Mancilla Carina “basado en el modelo de Palma 2005”

Nivel de confianza: 95%

Escala de medición: tipo de escala Likert de tres categorías, siempre, a veces y nunca

Número de ítems: 23

Validación de contenido: el modelo del cuestionario a desarrollar se basó en la tesis de Mancilla Carina “basado en el modelo de Palma 2005”, validando a través de tres profesionales en el campo educativo Magister.

Validez de constructo: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto al nivel de satisfacción laboral respecto a las actividades que realizan en su puesto de trabajo. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.84., donde se midió un Baremo de la variable satisfacción laboral en los rangos Muy satisfecho (117- o más), satisfecho (103-116), medianamente satisfecho (89-102), insatisfecho (75-88), muy insatisfecho (27 o menos)

Confiabilidad: A través del estudio mediante las pruebas de Alfa de Cronbach el valor de los resultados de esta prueba fue del 0,732. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0,756 y 0,665.

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la gestión pedagógica

Autor y año: Br. Pablo Benito Ruiz Contreras - 2019

Nivel de confianza: 95%

Escala de medición: tipo de escala Likert de tres categorías, siempre, a veces y nunca

Número de ítems: 15

Número de ítems: 23

Validación de contenido: se basó en el modelo de cuestionario de Br. Pablo Benito Ruiz Contreras – 2019, para la validación del instrumento el autor aplicó el proceso de confiabilidad del Cuestionario-PBRC-1, la técnica test-retest, prueba alfa de Cronbach y método análisis de consistencia interna.

Validez de constructo: Valoración cualitativa, donde se acepto los ítems adecuado, aceptable e inadecuado, en una valoración cuantitativa de 2, 1 y 0 respectivamente.



Confiabilidad: A través del estudio mediante las pruebas de Alfa de Cronbach el valor de los resultados de esta prueba fue del 0,835. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0,858 y 0,801

### **3.5. Procedimientos**

En la recolección de la información se empleó como técnicas la encuesta la misma que fue entregada a los docente mediante dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio contemplando así las dimensiones e indicadores que permitieron conocer la realidad de las gestión pedagógicas y la satisfacción laboral de los docentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los resultados obtenidos se aplicó el sistema SPSS versión 27 el sistema estadístico permitió la comprobación de frecuencias, logaritmo de la verosimilitud -2, chi-cuadrado, prueba de bondad de ajuste y pseudo r cuadrado.

### **3.7. Aspectos éticos**

Éticamente, se trabajó con consentimiento legal, respeto de los derechos de auditoría (no plagio), uso del estilo APA en el directorio de citas y referencias, seguridad de los datos a través del anonimato. Del mismo modo, en consonancia con los principios éticos, 1) caridad, cuando el investigador busca el beneficio de los participantes, 2) Autonomía, los encuestados son libres de optar por no participar si lo desean. 3) Honestidad, el investigador considera tratar por igual a todos los encuestados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de los resultados

**Tabla 1:**

*Nivel satisfacción laboral*

| <b>Variable/dimensiones</b>              | <b>Bajo</b> | <b>Medio</b> | <b>Alto</b> |
|------------------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Variable satisfacción laboral            | -           | 100,0%       | -           |
| Dimensión reconocimiento                 | -           | 58,5%        | 41,5%       |
| Dimensión oportunidad de ascenso         | -           | -            | 100,0%      |
| Dimensión grado de remuneración          | 3,4%        | 70,3%        | 26,3%%      |
| Dimensión responsabilidades laborables   | 7,6%        | 92,4%        | -           |
| Dimensión seguridad o normas ergonómicas | 41,5%       | 58,5%        | -           |

*Nota.* Matriz de registro de datos sobre satisfacción laboral (Anexo 5).

La Tabla 1 muestra que la variable satisfacción laboral se ubica en el nivel alto (100 %).

La dimensión reconocimiento presenta un 58,5% en el nivel medio y un 41,5% en el nivel alto.

La dimensión oportunidad de ascenso presenta un nivel alto (100,0%)

La dimensión grado de remuneración presenta un nivel bajo 3,4%, nivel medio de 70,3% y nivel alto de 26,3%.

La dimensión responsabilidades laborables presenta un 7,6% en el nivel bajo y un 92,4% en el nivel medio

La dimensión seguridad o normas ergonómicas presenta un 41,5% en el nivel bajo y un 58,5% en el nivel medio.

La dimensión de menor avance es la de seguridad o normas ergonómicas con un valor de 41,5% y en segundo lugar de prioridad se encuentra la dimensión de responsabilidades laborales con un 7,6%.

**Tabla 2:***Características de la satisfacción laboral por dimensión*

| DIMENSIÓN                                | ÍTEMS                                                                                                                                            | Nunca        | A Veces        | Siempre        |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Dimensión Reconocimiento                 | Se me reconoce por el trabajo realizado al representar a la institución en un concurso académico                                                 | -            | 6,8%           | 93,2%          |
|                                          | Es valorado mi esfuerzo laboral en pro del desarrollo institucional y estudiantil.                                                               | -            | 23,7%          | 76,3%          |
|                                          | Se brindan las oportunidades de capacitación periódicamente                                                                                      | -            | 31,4%          | 68,6%          |
|                                          | Existen convenios institucionales para capacitarse en un área requerida o especialidad                                                           | 100,0%       | -              | -              |
|                                          | Se permite la ausencia por capacitación sin sanciones económicas.                                                                                | -            | 20,3%          | 79,7%          |
|                                          |                                                                                                                                                  | <b>Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Siempre</b> |
| Dimensión oportunidad de ascenso         | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                                                                                    | -            | 10,2           | 89,8%          |
|                                          | Mi trabajo es sobrevalorado y considero que me están explotando laboralmente.                                                                    | -            | 100,0%         | -              |
|                                          | Mantengo una distancia prudencial con mis compañeros de trabajo                                                                                  | -            | 100,0%         | -              |
|                                          | Me disgusta mi horario                                                                                                                           | -            | 100,0%         | -              |
|                                          | Las horas extras, capacitaciones, especializaciones, otros estudios, publicaciones entre otros medios permiten el ascenso académico.             | 3,4%         | 34,7%          | 61,9%          |
|                                          |                                                                                                                                                  | <b>Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Siempre</b> |
| Dimensión compensación económica         | Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo                                                                                                  | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                          | Me siento mal con lo que gano                                                                                                                    | -            | 35,6%          | 64,4%          |
|                                          | Actualmente cubro mis expectativas económicas básicas.                                                                                           | 41,5%        | 58,5%          | -              |
|                                          | El sueldo que tengo es bastante aceptable                                                                                                        | 41,5%        | 58,5%          | -              |
|                                          |                                                                                                                                                  | <b>Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Siempre</b> |
| Dimensión Responsabilidades laborables   | Me complace los resultados de mi trabajo                                                                                                         | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                          | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                                                                                          | -            | 35,6%          | 64,4%          |
|                                          | Me siento útil con la labor que realizo                                                                                                          | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                          | Estudiantes que posee un rendimiento alto se les brinda la oportunidad de ingresar a un plan de becas académicas o se premia su responsabilidad. | 100,0%       | -              | -              |
|                                          | Percibo que las tareas académicas realizadas son minorizadas o consideradas sin importancia                                                      | 100,0%       | -              | -              |
|                                          |                                                                                                                                                  | <b>Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Siempre</b> |
| Dimensión Seguridad o normas ergonómicas | Las tareas que realizo extracurricularmente las percibo como algo sin importancia                                                                | 41,5%        | 58,5%          | -              |
|                                          | Percibo un ambiente de mal trato laboral en la institución                                                                                       | 41,5%        | 58,5%          | -              |
|                                          | Siento comodidad en el ambiente laboral donde me desempeño                                                                                       | 41,5%        | 58,5%          | -              |
|                                          | Existen los recursos para el buen desempeño laboral diario                                                                                       | 41,5%        | 58,5%          | -              |

Nota. Matriz de registro de datos sobre satisfacción laboral (Anexo 5).

En la tabla 2 dentro de la dimensión de seguridad o normas ergonómicas se puede visualizar que todas sus características se encuentran en un 41,5% en nunca y el 59,5% en a veces lo que representa que es la dimensión de menor avance, por

segundo término existen dos notorias, en la dimensión de responsabilidad laboral en un 100% en nunca.

Además de lo mencionado se puede expresar que en la dimensión Responsabilidades laborales, en sus indicadores Desempeño y cumplimiento de metas, se visualiza una falta de motivación estudiantil y promoción por el rendimiento alto orientándolos al aprovechamiento de oportunidades académicas (becas).

Por su parte en la dimensión Seguridad o normas ergonómicas, en su indicador de condiciones de trabajo, se observó una falta de compensación y generación de un mejor ambiente y clima laboral para promover el trabajo colaborativo entre los docente. Esta última es la dimensión de menor avance y donde es necesario realizar los ajustes necesarios para el desarrollo institucional y lograr una satisfacción laboral.

Entre otras deficiencias encontradas como en la dimensión re reconocimiento donde hace Falta la realización de convenios institucionales para la capacitación en un área específica o una especialización para los docentes, en la dimensión de oportunidad de ascenso la Reformulación de una estructura de promoción o reconocimiento para los docentes que se capaciten, realicen estudio académicos locales, proyectos, entre otras investigaciones prácticas – teóricas y en la dimensión de grado de remuneración o compensación la Falta de una mejor compensación económica principalmente cuando se realizan actividades extracurriculares

**Tabla 3:**

**Nivel Gestión Pedagógica**

| <b>Variable/dimensiones</b>                      | <b>Bajo</b> | <b>Medio</b> | <b>Alto</b> |
|--------------------------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Variable gestión pedagógica                      | -           | 11,0%        | 89,0%       |
| Dimensión Gestión del currículo                  | -           | 14,4%        | 85,6%       |
| Dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje       | -           | 17,8%        | 82,2%       |
| Dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes | -           | 28,0%        | 72,0%       |

*Nota.* Matriz de registro de datos sobre gestión pedagógica (Anexo 9).

La Tabla 4 muestra que la variable gestión pedagógica se ubica entre el nivel medio (11,0 %) y el nivel alto (89,0%)

La dimensión gestión del currículo se ubica entre el nivel medio (14,4%) y el nivel alto (85,6%).

La dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje se ubica entre el nivel medio (17,8%) y el nivel alto (82,2%).

La dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes se ubica entre el nivel medio (28,0%) y el nivel alto (72,0%).

La dimensión de menor avance es la de apoyo al desarrollo de los estudiantes con un valor medio de 28,0% y en segundo lugar de prioridad se encuentra la dimensión de procesos de enseñanza-aprendizaje con un 17,8%.

**Tabla 4:***Características de la gestión pedagógica por dimensión*

| <b>DIMENSIÓN</b>                        | <b>ÍTEMS</b>                                                                                                                                    | <b>Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Siempre</b> |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| <b>Gestión de Currículo</b>             | Las políticas de enseñanza aprendizaje de la institución se encuentran plasmados en los proyectos de diversificación curricular.                | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                         | Se realizan reuniones periódicas para la coordinación de actividades sobre diseño curricular.                                                   | -            | 35,6%          | 64,4%          |
|                                         | Se cumplen a cabalidad la elaboración de planificaciones curricular y micro curriculares                                                        | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                         | Se realiza un monitoreo por parte de las autoridades durante el periodo de clases.                                                              | -            | 21,2%          | 78,8%          |
|                                         | Los docentes deciden el tipo de metodología y estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje de su asignatura.                            | -            | 20,3%          | 79,7%          |
|                                         |                                                                                                                                                 | <b>Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Siempre</b> |
| <b>Proceso de enseñanza aprendizaje</b> | El proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza de acuerdo con un enfoque dinámico y participativo.                                              | -            | 10,2%          | 89,8%          |
|                                         | Para lograr despertar el interés de los estudiantes los docentes emplean un entorno real con situaciones cotidianas.                            | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                         | Existe una interacción en el aula entre los docentes y estudiantes a través de estrategias didácticas.                                          | -            | 35,6%          | 64,4%          |
|                                         | La construcción y reconstrucción de los aprendizajes son realizados a través de procesos didácticos, midiendo las destrezas de los estudiantes. | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                         | Se puede constatar un modelo o estilo de enseñanza en los docentes al momento de impartir la clase.                                             | 3,4%         | 34,7%          | 61,9%          |
|                                         |                                                                                                                                                 | <b>Nunca</b> | <b>A Veces</b> | <b>Siempre</b> |
| <b>Desarrollo de los estudiantes</b>    | Se premia u orienta a los estudiantes con rendimiento alto, incluyéndoles en planes de becas académicas.                                        | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                         | Los docentes realizan actividades extracurriculares para estudiantes con rendimiento bajo.                                                      | -            | 35,6%          | 64,4%          |
|                                         | Se coordina junto con el DECE actividades de seguimiento para estudiantes con recursos económicos bajos.                                        | -            | 28,0%          | 72,0%          |
|                                         | En caso de estudiantes con problemas afectivos se realiza un trabajo de consejería.                                                             | -            | 35,6%          | 64,4%          |
|                                         | Se derivan casos de tutorías y convivencia al Distrito para su evaluación.                                                                      | -            | 28,0%          | 72,0%          |

*Nota.* Matriz de registro de datos sobre gestión pedagógica (Anexo 9).

En la tabla 4 dentro de la dimensión de desarrollo de los estudiantes se pudo visualizar que existen dos interrogantes con un valor relativamente alto en el nivel medio con un 35,6% respectivamente donde se hace mención a las actividades extracurriculares para los estudiantes de bajo rendimiento y el caso sobre estudiantes con problemas afectivo y la necesidad de consejería siendo esta dimensión la de menor avance dentro de la variable de gestión pedagógica, por su parte en la dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje, en la interrogante sobre si se puede constatar un modelo o estilo de enseñanza en los docentes al momento de impartir la clase, tiene un valor de nunca de 3,4%.

Además de lo mencionado se puede expresar que en la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes, se detecto deficiencias como la falta de la realización de cursos de seguimiento y desarrollo estudiantil y la falta de un departamento de consejería estudiantil para problemas afectivos. Por su parte en el proceso de enseñanza aprendizaje se detecto la falta de interacción entre docentes y estudiantes para implementar una mejor estrategias de enseñanza-aprendizaje y la falta de implementación de ejemplos reales para el desarrollo de la ejemplificación de un tema.

## 4.2. Análisis ligado a las hipótesis

### Hipótesis general

H1: El planteamiento de un modelo funcional teórico predictivo que incluye elementos de satisfacción laboral variable independiente, permite la predicción de la gestión pedagógica variable dependiente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022.

H0: El planteamiento de un modelo funcional teórico predictivo que incluye elementos de satisfacción laboral variable independiente, no permite la predicción de la gestión pedagógica variable dependiente en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022.

Para la generación de un contraste sobre la hipótesis es necesario la realización de la prueba chi cuadrado, la misma que tiene como primer punto esclarecer la existencia de un modelo global de regresión y como segundo punto el determinar las características propias de la variable independiente que ingresarían al modelo.

### **Tabla 5:**

*Prueba de bondad de ajuste de un modelo global*

| <b>Información de ajuste de los modelos</b> |                                  |              |    |      |
|---------------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo                                      | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Sólo interceptación                         | 41,812                           |              |    |      |
| Final                                       | 5,243                            | 36,569       | 5  | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Como se puede observar en la tabla 5, se observa un valor  $\chi^2$  de 36,569 y Sig. < ,05 por lo que existe evidencia para rechazar que el modelo esté únicamente configurado por una constante, por lo que se acepta la existencia de un modelo global regresor lo que significa que si ingresa la variable independiente.



**Tabla 6:***Prueba de bondad de Ajuste adecuado a los datos*

|           | Chi-cuadrado | gl | Sig.  |
|-----------|--------------|----|-------|
| Pearson   | ,000         | 7  | 1,000 |
| Desvianza | ,000         | 7  | 1,000 |

Función de enlace: Logit.

La siguiente tabla 6, la prueba de bondad de ajuste, los valores  $\chi^2 = 0.000$  ( $p = 1,000 > ,05$ ) y  $\chi^2 = 0.000$  ( $p = 1.000 > ,05$ ) da evidencia estadística para aceptar la adecuación de los datos sobre variable independiente en el modelo. Lo cual verifica la existencia de un modelo regresor de variable independiente que explique la influencia en la variable dependiente.

**Tabla 7:***Porcentaje de explicación de la influencia de satisfacción laboral sobre la gestión pedagógica*

| Pseudo R cuadrado |      |
|-------------------|------|
| Cox y Snell       | ,266 |
| Nagelkerke        | ,639 |
| McFadden          | ,575 |

Función de enlace: Logit.

Respondiendo al objetivo que indica explicar en qué medida un modelo para evaluar la satisfacción laboral de los docentes, influye como un predictor en la gestión pedagógica de una unidad educativa de Guayaquil, 2022, influyendo así en un 63%.

**Tabla 8:***Prueba de bondad de ajuste de un modelo global de la dimensión gestión de currículo de la variable dependiente*

| Modelo              | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo interceptación | 48,114                           |              |    |      |
| Final               | 10,692                           | 37,421       | 5  | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Como se puede observar en la tabla 8, se observa un valor  $\chi^2$  de 37,421 y Sig. < ,05 por lo que existe evidencia para rechazar que el modelo esté únicamente configurado por una constante, por lo que se acepta la existencia de un modelo global regresor sobre la dimensión gestión de currículo.

**Tabla 9:**

*Prueba de bondad de Ajuste adecuado a los datos sobre la dimensión gestión de currículo*

|           | Chi-cuadrado | gl | Sig.  |
|-----------|--------------|----|-------|
| Pearson   | ,062         | 7  | 1,000 |
| Desvianza | ,063         | 7  | 1,000 |

Función de enlace: Logit.

La siguiente tabla 9, la prueba de bondad de ajuste, los valores  $\chi^2 = 0.062$  ( $p = 1,000 > ,05$ ) y  $\chi^2 = 0.063$  ( $p = 1.000 > ,05$ ) da evidencia estadística para aceptar la adecuación de los datos sobre variable independiente en el modelo. Lo cual verifica la existencia de un modelo regresor de las dimensiones de la variable independiente que explique la influencia en la variable dependiente sobre la dimensión gestión de currículo

**Tabla 10:**

*Porcentaje de explicación de la influencia de satisfacción laboral sobre la dimensión 1 de gestión de currículo de la variable dependiente gestión pedagógica*

| Pseudo R cuadrado |      |
|-------------------|------|
| Cox y Snell       | ,272 |
| Nagelkerke        | ,484 |

McFadden ,385

Función de enlace: Logit.

El modelo explicativo de la variable dependiente estaría dado por todas las dimensiones conjuntas explican un 48,4%.

**Tabla 11:**

*Prueba de bondad de ajuste de un modelo global de la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje de la variable dependiente*

| Modelo              | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo interceptación | 44,117                           |              |    |      |
| Final               | 10,438                           | 33,679       | 5  | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Como se puede observar en la tabla 11, se observa un valor  $\chi^2$  de 33,679 y Sig. < ,05 por lo que existe evidencia para rechazar que el modelo esté únicamente configurado por una constante, por lo que se acepta la existencia de un modelo global regresor sobre la dimensión gestión de currículo.

**Tabla 12:**

*Prueba de bondad de Ajuste adecuado a los datos sobre la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje*

|            | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson    | 2,891        | 7  | ,895 |
| Desviación | 3,618        | 7  | ,823 |

Función de enlace: Logit.

La siguiente tabla 12, la prueba de bondad de ajuste, los valores  $\chi^2 = 2,891$  ( $p = ,895 > ,05$ ) y  $\chi^2 = 3,618$  ( $p = 0,823 > ,05$ ) da evidencia estadística para aceptar la adecuación de los datos sobre variable dependiente en el modelo. Lo cual verifica la existencia de un modelo regresor de las dimensiones de la variable

independiente que explique la influencia en la variable dependiente sobre la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje

**Tabla 13:**

*Porcentaje de explicación de la influencia de satisfacción laboral sobre la dimensión de proceso enseñanza aprendizaje de la variable dependiente gestión pedagógica*

| <b>Pseudo R cuadrado</b> |      |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell              | ,248 |
| Nagelkerke               | ,596 |
| McFadden                 | ,529 |

Función de enlace: Logit.

El modelo explicativo de la variable dependiente estaría dado por todas las dimensiones conjuntas explican un 59,6%.

**Tabla 14:**

*Prueba de bondad de ajuste de un modelo global de la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes de la variable dependiente*

| Modelo              | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo interceptación | 41,812                           |              |    |      |
| Final               | 5,243                            | 36,569       | 5  | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Como se puede observar en la tabla 14, se observa un valor  $\chi^2$  de 36,569 y Sig. < ,05 por lo que existe evidencia para rechazar que el modelo esté únicamente configurado por una constante, por lo que se acepta la existencia de un modelo global regresor sobre la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes.

**Tabla 15:**

*Prueba de bondad de Ajuste adecuado a los datos sobre la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes*

|            | Chi-cuadrado | gl | Sig.  |
|------------|--------------|----|-------|
| Pearson    | ,000         | 7  | 1,000 |
| Desviación | ,000         | 7  | 1,000 |

Función de enlace: Logit.

La siguiente tabla 15, la prueba de bondad de ajuste, los valores  $\chi^2 = 0.000$  ( $p = 1,000 > ,05$ ) y  $\chi^2 = 0.000$  ( $p = 1.000 > ,05$ ) da evidencia estadística para aceptar la adecuación de los datos sobre variable independiente en el modelo. Lo cual verifica la existencia de un modelo regresor de las dimensiones de la variable independiente que explique la influencia en la variable dependiente sobre la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes

**Tabla 16:**

*Porcentaje de explicación de la influencia de satisfacción laboral sobre la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes de la variable dependiente gestión pedagógica*

| <b>Pseudo R cuadrado</b> |      |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell              | ,266 |
| Nagelkerke               | ,639 |
| McFadden                 | ,575 |

Función de enlace: Logit.

El modelo explicativo de la variable dependiente estaría dado por todas las dimensiones conjuntas explican un 63,9%.

## V. DISCUSIÓN

Con el planteamiento del objetivo específico 1, el mismo que plantea Evaluar la satisfacción laboral actual de una unidad educativa en sus dimensiones de reconocimiento, oportunidad de ascenso, grado de remuneración, responsabilidades laborales y seguridad o normas ergonómicas. Guayaquil, 2022, la tabla 1 proyecta un nivel medio (100%) en la satisfacción laboral, lo que conlleva al análisis de los porcentajes altos de resultados de las dimensiones de investigación donde la dimensión reconocimiento se encuentra entre el 58,5% del nivel medio, la dimensión oportunidad de ascenso en el nivel alto (100%), en la dimensión grado de remuneración es donde existe un nivel medio del 70,3%, pero también se visualiza una inconformidad que en un 3,4% de los docentes, por otra parte en la dimensión responsabilidades laborales el nivel medio 92,4% y un bajo de 7,6%, pero el que llama más la atención es la dimensión de seguridad o normas ergonómicas con un nivel medio de 58,5% y un bajo de 41,5%.

Estos resultados también son visibles en estudios presentados en los antecedentes de la investigación como el publicado por Chiclayo Caján donde los docentes encuestados manifestaron en un 78% que los cambios producidos por el entorno son directamente proporcionales a su motivación laboral, lo que se visualiza en la conceptualización personal (Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020; Yáñez Sarmiento, J. R., & Yáñez Sarmiento, 2020), donde se menciona que la satisfacción laboral depende directamente de la percepción positiva o negativa que tenga el docente en su entorno laboral.

Es por este motivo que dentro de los principales problemas se pueden visualizar la poca satisfacción sobre la percepción de las tareas encomendadas, la presencia de mal trato laboral (explotación), un ambiente o clima laboral inadecuado, además de no tener las herramientas adecuadas para un desempeño idóneo en las tareas diarias, estas preguntas están contempladas en la quinta dimensión sobre seguridad o normas ergonómicas (ítems 20, 21, 22, 23) cuyos resultados se encuentran en un 58,5% de (a veces), siendo importante la inclusión de estas normas como un principal punto de apoyo para la generación de un mejor clima laboral, lo que permitiría un grado más alto de satisfacción por parte de los docentes.

Otros puntos de insatisfacción se encuentran en la pregunta 18, donde se visualiza un 100% de inconformidad debido a que no se busca el reconocimiento a los estudiantes con un rendimiento alto, la falta de apoyo no motiva a la generación de nuevas oportunidades para otorgar premios o becas que generen un mejor ambiente entre los estudiantes y la comunidad educativa.

Es así como la investigación propuesta por (Huaita & Luza, 2018) tiene una relación con los datos proyectados en el estudio mencionado, donde con un ( $p < 0.05$ ) se demuestra la relación directa entre como un clima laboral adecuado proyecta satisfacción entre los docentes, quienes al tener los recursos adecuados buscan que en su trabajo transmitir de una forma más crítica, reflexiva y creativa su metodología de enseñanza a sus estudiantes.

Otro punto que siempre es cuestionable es el de la dimensión de compensación económica donde los docentes manifiestan en los (ítems 11, 12, 13, 14) la inconformidad con el sueldo que perciben el mismo que es una molestia común en las investigaciones sobre satisfacción laboral, esto es visible en la investigación presentada por (Donoso, Beltrán & Sánchez, 2022), la misma que presentó que en la actualidad los docentes continúan buscando la constante satisfacción y bienestar, no solo por las corrientes pedagógicas de enseñanza, sino también por la necesidad de una equidad de sueldos, lo que conlleva a plantear la interrogante sobre la necesidad de reformas presupuestarias.

Por otra parte el objetivo específico 2 busca explicar en qué medida un modelo para evaluar la satisfacción laboral de los docentes, influye como un predictor en la gestión pedagógica de una unidad educativa de Guayaquil, 2022, en donde la tabla 3, donde se establece un análisis sobre los indicadores y las deficiencias detectadas en el estudio a través de la recolección de datos de las preguntas proyectadas, encontrando las siguientes:

- Falta la realización de convenios institucionales para la capacitación en un área específica o una especialización para los docentes.
- Reformulación de una estructura de promoción o reconocimiento para los docentes que se capaciten, realicen estudio académicos locales, proyectos, entre otras investigaciones prácticas – teóricas.
- Falta de una mejor compensación económica principalmente cuando se realizan actividades extracurriculares

- Falta de motivación estudiantil y promoción por el rendimiento alto orientándolos al aprovechamiento de oportunidades académicas (becas)
- Falta de compensación y generación de un mejor ambiente y clima laboral para promover el trabajo colaborativo entre los docente

Cada una de las deficiencias mencionadas tienen relación con la variable de satisfacción laboral donde es importante resaltar que estos problemas detectados deben solucionarse para el desarrollo de la comunidad educativa, con la finalidad de gestionar los recursos internos y externos en pro de mejorar el clima organizacional de la institución educativa. Además de los factores de deficiencia de la variable independiente también es importante resaltar los de la variable dependiente en el presente estudio como lo es la gestión pedagógica donde se encontraron las siguientes:

- Falta actividades para la coordinación de estrategias para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Falta impulsar de mejor forma los proyectos de diversificación curricular para lograr plasmados en trabajo comunitario para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Falta de interacción entre docentes y estudiantes para implementar una mejor estrategias de enseñanza-aprendizaje.
- Falta de implementación de ejemplos reales para el desarrollo de la ejemplificación de un tema.
- Falta de la realización de cursos de seguimiento y desarrollo estudiantil.
- Falta de un departamento de consejería estudiantil para problemas afectivos.

La relación entre las dos variables permiten la comprobación de la teoría de Herzberg la misma que exponen que existen factores asociados que influyen directa o indirectamente en la satisfacción laboral y este factor es determinante en la gestión pedagógica que realizan los docentes durante sus actividades diarias, lo que Schmelkes expreso como la práctica recurrente del trabajo en equipo donde se establecen metas y objetivos comunes y estableciendo altas expectativas para los estudiantes insertando procesos permanentes de capacitación docente.



Por último, en el objetivo 3 se buscó plantear los requerimientos necesarios de la satisfacción laboral como predictor de la gestión pedagógica en sus dimensiones de gestión del currículo, proceso de enseñanza aprendizaje y apoyo al desarrollo de los estudiantes en una unidad educativa. Guayaquil, 2022., donde se puede visualizar en la tabla 4 que la variable de estudio presentó un nivel medio 11,0% y alto 89,0%, lo que tiene relación con el estudio presentado por (Gudiño, Acuña & Terán, 2021), donde se expresa que en un tipo de investigación no experimental los docentes encuestados manifestaron que la gestión pedagógica representa un eje fundamental para el desarrollo de estrategias para el proceso de enseñanza – aprendizaje, demostrando la necesidad de la inclusión de herramientas didácticas lo que está expuesto también en la teoría de Freeman quien expuso que la gestión pedagógica debe ser considerada como el proceso participativo, planificado y organizado donde los docentes involucran a la comunidad educativa para el alcance de los logros y metas educativas e institucionales.

Además, de lo mencionado también en el estudio presentado mediante la recolección de información la dimensión de gestión de currículo se encuentra entre un nivel medio (14,4%) y alto (85,6%), estos niveles son congruentes con (Rivas, 2017), quien menciona que la gestión pedagógica es el conjunto de acciones que buscan orientar a los gestores o directivos de una institución educativa en el logro de los objetivos para el crecimiento institucional, con la finalidad de lograr la misión y visión en un tiempo promedio a las expectativas de la comunidad educativa. Es importante también expresar que los docentes deben de establecer los recursos didácticos que son necesarios para el desarrollo de un mejor aprendizaje y que estos permitan no solo el trabajo en el aula, sino también sean propicios para la gestión de autoaprendizajes como parte de una formación independiente y autónoma.

Por otra parte en las dimensiones de proceso de enseñanza aprendizaje y apoyo al desarrollo de los estudiantes presentan se ubica entre el nivel medio (17,8%) y el nivel alto (82,2%) y entre el nivel medio (28,0%) y el nivel alto (72,0%) respectivamente lo que clarifica el concepto presentado por (García, Ulloa, Peñate & Reyes, 2020), quienes añaden que la gestión pedagógica es una función importante para el proceso de formación integral de los estudiantes, porque la

articulación de esta se enfoca en lograr que los docentes empleen nuevas técnicas de enseñanza – aprendizaje, donde se valore el logro a través de competencias, habilidades y capacidades individuales y como equipo.

Así mismo, (De la Cruz, 2017), por su parte expresa que la gestión pedagógica, buscan la construcción de un modelo que ayude a los directores a la toma de decisiones mediante las competencias humanas y técnicas con las que cuentan en la institución, priorizando una gestión educativa acorde a la obtención de la satisfacción laboral de los docentes y la calidad que se pretende obtener en los estudiantes.

En la tabla 5 se puede analizar que existen interrogantes que presentan un cuestionamiento como lo es la eficacia de las reuniones de coordinación para las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la dimensión de gestión de currículo con un 35,6% en el indicador de a veces, lo que significa la necesidad de la coordinación en un proceso por mejorar la planificación interna e institucional, la misma que también debe estar regularizada para ayudar a los docentes en el aula para el trabajo integral a través de estrategias didácticas formales, constatando en evaluaciones periódicas no solo el nivel de conocimientos sino también las destrezas y habilidades que fomenten el trabajo en equipo, esto debido a las interrogantes de la dimensión de proceso de enseñanza-aprendizaje donde los valores se encuentran en un 35,6% en a veces y en un 3,4% en nunca respectivamente.

Además en la dimensión de coordinación de áreas en las interrogantes sobre si los estudiantes con rendimiento bajo son asistidos con refuerzos específicos por parte de los docentes el valor indicativo es de 35,6% al igual que al preguntar sobre la realización de consejería estudiantil sobre problemas afectivos el valor se encuentra en un 35,6% en a veces. A su vez en las interrogantes 10,12 y 14, se obtuvo un porcentaje de 28,0% siendo esta dimensión la que mayor indicadores tuvo en la respuesta de a veces, razón por lo cual puede ser un indicador sobre la necesidad de implementar un departamento o regulaciones para mejorar la coordinación en las áreas académicas, sociales, internas y externas de la institución educativa con la finalidad de lograr una comunidad integral para la formación de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Existe un modelo explicativo, pero este se encuentra dado por todas las dimensiones, tanto de forma en la regresión de modelo global con el 63% de la variable dependiente, o por la regresión de modelo específico por dimensiones en la gestión de currículo 48,4%, en la dimensión de proceso de enseñanza aprendizaje en un 59,6% y en la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes en un 63,9%.

## VI. CONCLUSIONES

El determinar la relación entre la satisfacción laboral como predictor de la gestión pedagógica en una unidad educativa, se pudo conocer mediante el estudio que las dos variables son relacionables, esto debido a tener un indicador donde en un nivel medio la satisfacción que tienen los docentes de la entidad educativa se encuentra en el 100%, por su parte cuando se relaciona con la gestión pedagógica la misma hace mención a un nivel medio del 11% y un nivel alto del 89%, además que en la proyección teórica de Schmelkes, quien relaciona las variables de estudio desde la satisfacción laboral como un gestor para mejorar el clima organizacional, es así como se define que la satisfacción laboral y la gestión pedagógica, son indicadores de la motivación personal y profesional para rendir el 100% y como docentes esto se transmitirá en las estrategias empleadas para el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicadas a los estudiantes.

La evaluación de la satisfacción laboral que actualmente se presenta en la institución educativa objeto de estudio se presentaron niveles variados donde las dimensiones de reconocimiento se presentó un nivel medio de 58,5%, en la dimensión de oportunidad de ascenso nivel alto (100%), en la dimensión grado de remuneración (70,3%), la dimensión responsabilidades laborales (92,4%) y la dimensión seguridad o normas ergonómicas en un nivel medio (58,5%), siendo estos los porcentajes altos de cada una de ellas respectivamente.

Por otra parte para conocer los insumos requeridos para la explicación de la necesidad de la postulación de un modelo para evaluar la satisfacción laboral como predictor de la gestión pedagógica se pudo detectar que existen debilidades en la variable de satisfacción laboral como la falta de convenios interinstitucionales para la capacitación profesional, es necesario la reformulación de un plan de promoción y motivación profesional, es importante considerar una mejor partida presupuestaria para el docentes principalmente en instituciones privadas, no existe un plan para promover la superación estudiantil con un programa de premios académicos como trofeos, medallas e inclusive becas, falta de recursos internos para el desarrollo de mejores estrategias de enseñanza-aprendizaje. Además en la variable de gestión pedagógica existe otros problemas detectados mediante la

aplicación de las encuestas donde se hace referencia a la falta de actividades para la coordinación de estrategias e impulsar de mejor forma los proyectos de diversificación curricular para lograr plasmar el trabajo comunitario para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, la falta de generación un clima de interacción e interrelación entre los docentes lo que genere un clima laboral favorable y la inclusión de un departamento de consejería estudiantil.

En la identificación de los requerimientos para un modelo de gestión pedagógico se procedió a determinar que la variable gestión pedagógica se ubica entre el nivel medio (11,0 %) y el nivel alto (89,0%), la dimensión gestión del currículo se ubica entre el nivel medio (14,4%) y el nivel alto (85,6%), la dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje se ubica entre el nivel medio (17,8%) y el nivel alto (82,2%) y la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes se ubica entre el nivel medio (28,0%) y el nivel alto (72,0%).

## VII. RECOMENDACIONES

Las autoridades del plantel educativo deben considerar que la satisfacción laboral es un predictor directo de la gestión pedagógica donde la motivación personal y profesional debe incluirse como parte de las políticas internas que mediante incentivos, estímulos o recompensas se promueva un clima y entorno laboral satisfactorio, esto repercutirá en los estudiantes quienes se beneficiarán por el desarrollo de nuevas estrategias de enseñanza.

Los directivos del plantel educativo deben enfocarse en mejorar las oportunidades laborales y brindar un mejor reconocimiento a los docentes quienes no solo necesitan una mejor remuneración por su trabajo o la realización de horas extras, sino también es necesario la implementación de medidas de seguridad o ergonómicas que ayuden a un mejor trabajo dentro y fuera del aula clase con recursos didácticos que ayuden al docente para la realización de sus tareas profesionales diarias.

Los directivos tienen como herramienta las tablas 2 y 4 que ayudan a la detección de las debilidades institucionales las mismas que no permiten el alcance de la misión y visión institucional, además de al ser implementadas ayudarán al alcance de los objetivos y metas de la unidad educativa, en pro de mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes lo que generará un mejor desempeño laboral.

Los directivos deben promover mejores estrategias para el proceso de gestión pedagógica con el diseño de un currículo que incluya nuevas técnicas o un modelo más activo en el proceso de enseñanza, donde se incluya la disponibilidad de mejores recursos didácticos que apoyen el desarrollo de los estudiantes, no solo dentro del aula, sino también promover un plan de incentivos que fomenten la competitividad entre ellos, para lograr una beca u otro tipo de estímulo.

## REFERENCIAS

- Acuña, José (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. [Tesis de Maestría Gestión de Talento Humano]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Alvarado, Diana (2020). *Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela “José Joaquín de Olmedo” Daule, Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60708/Alvarado\\_SDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60708/Alvarado_SDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anaya Nieto, Daniel, & López-Martín, Esther (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33 (2),435-452.[fecha de Consulta 2 de Junio de 2022]. ISSN: 0212-4068. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283341409012>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Aparcana, Nancy (2018). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa “Alfredo Vargas Guerra”- 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima - Perú. De, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34255/aparcana\\_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34255/aparcana_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL, de doi:ISBN: 978-612-48444-2-3
- Ayensa (2018). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Editorial Paraninfo. Madrid.
- Bayón (2019). *Cultura empresarial*. Editorial Elearning. México.
- Bedoya Marrugo, E, Carrillo Landazabal, M, Severiche Sierra, C y Espinosa Fuentes, E. (2018). *Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano*. Espacios. De <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3312/Factores%20asociados%20a%20la%20satisfacci%3%b3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20una%20instituci%3%b3n%20de%20educaci%3%b3n%20superior%20del%20caribe%20colombiano>

20de%20una%20instituci%c3%b3n%20de%20educaci%c3%b3n%20superio  
r%20del%20Caribe%20Colombiano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Caján Alcántar, J. W. (2016). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP “Sagrado Corazón de Jesús”. *UCV Hacer*, 5(2), 92–98. Recuperado a partir de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/795>
- Castillejo Cueva, D. A., & Salazar Huacac, A. E. (2018). Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana. De <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/067a12fb-e355-4223-8a05-f2ecf960a902/content>
- Challco-Dávila, L. S., & Robles-Flores, H. J. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana De Investigación En Salud*, 3(3), 123–126.
- Chiang Vega, María Margarita, Gómez Fuentealba, Nelly Margot, & Hidalgo Ortiz, Juan Pablo. (2017). Satisfacción laboral de los trabajadores chilenos. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 33 (57), 48-60. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Cotán (2019). *Nuevos paradigmas en los procesos de enseñanza – aprendizaje*. Editorial Adaya Press. Eindhoven.
- Cruz Boullosa, Víctor, & Bernui Leo, Ivonne. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Curi, J. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima: Perú, de, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19663/curi\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19663/curi_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De la Cruz, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y*



*Representaciones*, 5(2), 321 - 357. doi:  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>

Donoso Macarena, Beltrán Ana & Sánchez Nuria (2022). Compromiso laboral y competencias personales para el desempeño profesional en docentes de educación secundaria. *Revista digital Dialnet* 187 – 201, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8316532>

Duarte Páez, F. A., & Hoyos Hernández, M. (2019). La gestión educativa y su relación con la calidad de la educación en el Programa de Ingeniería Civil de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, a través de su historia. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/maest\\_docencia/683](https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/683)

Durán Contreras, M. D., González Díaz, G., & Sibaja Terán, B. (2021). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(2), 5379–5379. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5379>

Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3), 355-362. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>

García, Ulloa, Peñate & Reyes (2020). *Reflexiones Pedagógicas*. La Habana. Editorial Universitaria.

Gudiño León, Alfonso Ramiro, Acuña López, Ricardo Javier, & Terán Torres, Víctor Guillermo. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2), 00001. Epub 21 de abril de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>

Herrero (2019). *Preparación pedagógica integral: para profesores universitarios*. La Habana. Editorial Universitaria.

Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

Martínez, I. & Gil, J. (2018). Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función educativa. *Revista Digital EKS* (19) 1 -19, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6407972>

- Minaya Macías, C. M (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe, Ecuador 2018. [Tesis de Maestría Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40030/Minaya\\_MCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40030/Minaya_MCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es).
- Molina & Moros (2019). Gestión Pedagógica Curricular para el desarrollo de Proyectos Educativos Comunitarios en Instituciones de Educación Media General. *Revista Daena: Intenational Journal of Good Conscience*, 14(2), 455 – 479, de [http://www.spentamexico.org/v14-n2/A28.14\(2\)455-479.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n2/A28.14(2)455-479.pdf)
- Molina, Sánchez, Verdugo & Leyva (2021). *Estrategias y competitividad en la era digital*. Editorial Fontamara. México.
- Osorno, S. G. S., & Jiménez, O. C. S. (2021). Calidad de la Gestión Pedagógica y la Satisfacción Laboral del personal docente, Institución Educativa “Mario Florián”-UGEL 5 San Juan De Lurigancho, Lima. *IGOVERNANZA*, 4(16), 389-425.
- Ponce, A. R. (2018). *Administración Moderna*. Editorial Limusa S.A. México.
- Quispe Flores, R. ., & Paucar Sullca, S. . (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Rivas (2017). *Cambio e innovación educativa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Santillana.
- Romain (2019). *Transformando organizaciones. Liderar el cambio*. Editorial ESIC. Madrid.
- Ruiz Contreras, P. B. (2019). Gestión pedagógica y gestión administrativa en una Institución Educativa, Trujillo, 2019. [Tesis de Maestría en Administración de la educación]. Universidad César Vallejo, de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34189/ruiz\\_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34189/ruiz_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sarmiento, J. R. Y., & Sarmiento, M. Y. (2020). La satisfacción laboral en la Universidad Metropolitana Sede Machala a través de la incidencia de la comunicación organizacional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 145-152. De <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/242>
- Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? Aportes desde el campo de estudio de elites. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (43), 187-210. <https://www.redalyc.org/journal/2971/297166564008/html/>
- 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>
- Téllez Martínez, Sonia, & Cantón Mayo, Isabel (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (1), 214-226. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
- Trejo, Y. M. M. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista Scientific*, 4(12), 369-380. De <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable independiente

### MATRIZ DE ÍTEMS VARIABLE INDEPENDIENTE: Satisfacción laboral

| V.I.                 | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | DIMENSIÓN                                                         | INDICADOR                 | ITEMS                                                                                                                                | ESCALA                                                                                           |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Satisfacción laboral | La satisfacción laboral es la disponibilidad y oportunidad que tienen los docentes para poder tomar decisiones de forma autónoma, para el desarrollo de sus tareas pedagógicas en la formación de los estudiantes. (Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. 2020; Bedoya Marrugo, E, Carrillo Landazabal, M, Severiche Sierra, C y Espinosa Fuentes, E. 2018). | Reconocimiento                                                    | • Diplomas y distinciones | Se me reconoce por el trabajo realizado al representar a la institución en un concurso académico                                     | Ordinal, la misma que poseerá tres categorías:<br><br>(3) Siempre,<br>(2) A veces,<br>(1) Nunca. |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                   |                           | Es valorado mi esfuerzo laboral en pro del desarrollo institucional y estudiantil.                                                   |                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                   | • Capacitaciones          | Se brindan las oportunidades de capacitación periódicamente                                                                          |                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                   |                           | Existen convenios institucionales para capacitarse en un área requerida o especialidad                                               |                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Se permite la ausencia por capacitación sin sanciones económicas. |                           |                                                                                                                                      |                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Oportunidad de ascenso                                            | • Línea de carreras       | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                                                                        |                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                   |                           | • Motiva el aprendizaje a través de situaciones                                                                                      |                                                                                                  | Mi trabajo es sobrevalorado y considero que me están explotando laboralmente.<br>Mantengo una distancia prudencial con mis compañeros de trabajo<br>Me disgusta mi horario |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                   | • Escalafón institucional | Las horas extras, capacitaciones, especializaciones, otros estudios, publicaciones entre otros medios permiten el ascenso académico. |                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                   |                           | Grado de remuneración o compensación)                                                                                                |                                                                                                  | • Compensación económica                                                                                                                                                   | Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo<br>Me siento mal con lo que gano<br>Actualmente cubro mis expectativas económicas básicas.<br>El sueldo que tengo es bastante aceptable |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                   |                           |                                                                                                                                      |                                                                                                  | responsabilidades laborales                                                                                                                                                | • Desempeño                                                                                                                                                                             |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra           |                           |                                                                                                                                      |                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Me siento útil con la labor que realizo                           |                           |                                                                                                                                      |                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                         |

|  |  |                                       |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
|--|--|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas</li> </ul>  | <p>Estudiantes que posee un rendimiento alto se les brinda la oportunidad de ingresar a un plan de becas académicas o se premia su responsabilidad.</p> <p>Percibo que las tareas académicas realizadas son minorizadas o consideradas sin importancia</p>                                     |  |
|  |  | <b>Seguridad o normas ergonómicas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> </ul> | <p>Las tareas que realizo extracurricularmente las percibo como algo sin importancia</p> <p>Percibo un ambiente de mal trato laboral en la institución</p> <p>Siento comodidad en el ambiente laboral donde me desempeño</p> <p>Existen los recursos para el buen desempeño laboral diario</p> |  |

## Matriz de operacionalización de la variable dependiente

### MATRIZ DE ÍTEMS

#### VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión Pedagógica

| V.D.               | DEFINICIÓN<br>CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                | DIMENSIÓN                     | INDICADOR                                                 | ITEMS                                                                                                                            | ESCALA                                                                                           |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión Pedagógica | La gestión pedagógica es una función que dentro del proceso administrativo busca conducir al mejoramiento curricular de a través de estrategias que promuevan un mejor desempeño en los estudiantes, procurando así una | Gestión del currículo         | Prevé políticas de enseñanza-aprendizaje                  | Las políticas de enseñanza aprendizaje de la institución se encuentran plasmados en los proyectos de diversificación curricular. | Ordinal, la misma que poseerá tres categorías:<br><br>(3) Siempre,<br>(2) A veces,<br>(1) Nunca. |
|                    |                                                                                                                                                                                                                         |                               | Coordina la enseñanza aprendizaje                         | Se realizan reuniones periódicas para la coordinación de actividades sobre diseño curricular.                                    |                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                                                                                                                         |                               | Planifica la enseñanza aprendizaje                        | Se cumplen a cabalidad la elaboración de planificaciones curricular y micro curriculares                                         |                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                                                                                                                         |                               | Monitoreo proceso enseñanza-aprendizaje.                  | Se realiza un monitoreo por parte de las autoridades durante el periodo de clases.                                               |                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                                                                                                                         |                               | Evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje.               | Los docentes deciden el tipo de metodología y estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje de su asignatura.             |                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                                                                                                                         | Proceso enseñanza-aprendizaje | Emplea un enfoque pedagógico de la enseñanza aprendizaje. | El proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza de acuerdo con un enfoque dinámico y participativo.                               |                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                                                                                                                         |                               | Motiva el aprendizaje a través de situaciones.            | Para lograr despertar el interés de los estudiantes los docentes emplean un entorno real con situaciones cotidianas.             |                                                                                                  |
|                    |                                                                                                                                                                                                                         |                               | Usan estrategias didácticas formales                      | Existe una interacción en el aula entre los docentes y estudiantes a través de estrategias didácticas.                           |                                                                                                  |

|                                                                                        |                                               |                                                                   |                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| innovación curricular, y el cumplimiento de los objetivos curriculares (Herrero 2019). |                                               | <b>Construye y reconstruye el aprendizaje de los estudiantes.</b> | La construcción y reconstrucción de los aprendizajes son realizados a través de procesos didácticos, midiendo las destrezas de los estudiantes. |
|                                                                                        |                                               | <b>Posee un estilo de enseñanza aprendizaje</b>                   | Se puede constatar un modelo o estilo de enseñanza en los docentes al momento de impartir la clase.                                             |
|                                                                                        | <b>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</b> | <b>Considera las características de los aprendizajes</b>          | Se premia u orienta a los estudiantes con rendimiento alto, incluyéndoles en planes de becas académicas.                                        |
|                                                                                        |                                               |                                                                   | Los docentes realizan actividades extracurriculares para estudiantes con rendimiento bajo.                                                      |
|                                                                                        |                                               | <b>Evalúa el contexto Social de los estudiantes.</b>              | Se coordina junto con el DECE actividades de seguimiento para estudiantes con recursos económicos bajos.                                        |
|                                                                                        |                                               | <b>Monitorea el desarrollo afectivo de los estudiantes</b>        | En caso de estudiantes con problemas afectivos se realiza un trabajo de consejería.                                                             |
| Se derivan casos de tutorías y convivencia al Distrito para su evaluación.             |                                               |                                                                   |                                                                                                                                                 |



## Anexo 2: Formato de instrumento 1

### “Escala valorativa de satisfacción laboral”

Encuestas aplicada a docentes para conocer la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa. Guayaquil, 2022.

| ITEMS                                                                                                                                            | OPCIÓN DE RESPUESTA |         |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|-------|
|                                                                                                                                                  | Siempre             | A veces | Nunca |
| Se me reconoce por el trabajo realizado al representar a la institución en un concurso académico                                                 |                     |         |       |
| Es valorado mi esfuerzo laboral en pro del desarrollo institucional y estudiantil.                                                               |                     |         |       |
| Se brindan las oportunidades de capacitación periódicamente                                                                                      |                     |         |       |
| Existen convenios institucionales para capacitarse en un área requerida o especialidad                                                           |                     |         |       |
| Se permite la ausencia por capacitación sin sanciones económicas.                                                                                |                     |         |       |
| Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                                                                                    |                     |         |       |
| Mi trabajo es sobrevalorado y considero que me están explotando laboralmente.                                                                    |                     |         |       |
| Mantengo una distancia prudencial con mis compañeros de trabajo                                                                                  |                     |         |       |
| Me disgusta mi horario                                                                                                                           |                     |         |       |
| Las horas extras, capacitaciones, especializaciones, otros estudios, publicaciones entre otros medios permiten el ascenso académico.             |                     |         |       |
| Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo                                                                                                  |                     |         |       |
| Me siento mal con lo que gano                                                                                                                    |                     |         |       |
| Actualmente cubro mis expectativas económicas básicas.                                                                                           |                     |         |       |
| El sueldo que tengo es bastante aceptable                                                                                                        |                     |         |       |
| Me complace los resultados de mi trabajo                                                                                                         |                     |         |       |
| La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                                                                                          |                     |         |       |
| Me siento útil con la labor que realizo                                                                                                          |                     |         |       |
| Estudiantes que posee un rendimiento alto se les brinda la oportunidad de ingresar a un plan de becas académicas o se premia su responsabilidad. |                     |         |       |
| Percibo que las tareas académicas realizadas son minorizadas o consideradas sin importancia                                                      |                     |         |       |
| Las tareas que realizo extracurricularmente las percibo como algo sin importancia                                                                |                     |         |       |
| Percibo un ambiente de mal trato laboral en la institución                                                                                       |                     |         |       |
| Siento comodidad en el ambiente laboral donde me desempeño                                                                                       |                     |         |       |
| Existen los recursos para el buen desempeño laboral diario                                                                                       |                     |         |       |

### Anexo 3: Ficha técnica del instrumento 1

#### FICHA TÉCNICA Satisfacción laboral

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir la satisfacción laboral
2. **AUTOR** : Mancilla Carina “basado en el modelo de Palma 2005”
3. **FECHA** : 2022
5. **OBJETIVO** : Evaluar la satisfacción laboral actual de una unidad educativa en sus dimensiones de reconocimiento, oportunidad de ascenso, grado de remuneración, responsabilidades laborales y seguridad o normas ergonómicas. Guayaquil, 2022
6. **Aplicación** Individual
7. **Administración** Individual
8. **Duración** 30 minutos
9. **Tipo de ítems** Enunciado
10. **N° ítems** 23

#### 11.DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

| Dimensión1: Reconocimiento                                                                       |                                                                                    |                                                             |                                                                                        |                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Diplomas y distinciones                                                                          |                                                                                    | capacitaciones                                              |                                                                                        |                                                                                    |
| Se me reconoce por el trabajo realizado al representar a la institución en un concurso académico | Es valorado mi esfuerzo laboral en pro del desarrollo institucional y estudiantil. | Se brindan las oportunidades de capacitación periódicamente | Existen convenios institucionales para capacitarse en un área requerida o especialidad | Se permite la ausencia por capacitación sin sanciones económicas.                  |
| Dimensión 2: Oportunidad de ascenso                                                              |                                                                                    |                                                             |                                                                                        |                                                                                    |
| Línea de carreras                                                                                | Motiva el aprendizaje a través de situaciones.                                     |                                                             | Escalafón institucional                                                                |                                                                                    |
| Siento que el trabajo que hago es justo para mi                                                  | Mi trabajo es sobrevalorado y considero que me están                               | Mantengo una distancia prudencial con mis                   | Me disgusta mi horario                                                                 | Las horas extras, capacitaciones, especializaciones, otros estudios, publicaciones |

|               |                         |                       |  |                                                   |
|---------------|-------------------------|-----------------------|--|---------------------------------------------------|
| manera de ser | explotando laboralmente | compañeros de trabajo |  | entre otros medios permiten el ascenso académico. |
|---------------|-------------------------|-----------------------|--|---------------------------------------------------|

| Dimensión 3: Grado de remuneración o compensación |                               |                                                        |                                           |
|---------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Compensación económica                            |                               |                                                        |                                           |
| Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo   | Me siento mal con lo que gano | Actualmente cubro mis expectativas económicas básicas. | El sueldo que tengo es bastante aceptable |

| Dimensión 4: Responsabilidades laborales |                                                         |                                         |                                                                                                                                                  |                                                                                             |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desempeño                                |                                                         |                                         | Cumplimiento de metas                                                                                                                            |                                                                                             |
| Me complace los resultados de mi trabajo | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra | Me siento útil con la labor que realizo | Estudiantes que posee un rendimiento alto se les brinda la oportunidad de ingresar a un plan de becas académicas o se premia su responsabilidad. | Percibo que las tareas académicas realizadas son minorizadas o consideradas sin importancia |

| Dimensión 5: seguridad o normas ergonómicas                                       |                                                            |                                                            |                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Condiciones de trabajo                                                            |                                                            |                                                            |                                                            |
| Las tareas que realizo extracurricularmente las percibo como algo sin importancia | Percibo un ambiente de mal trato laboral en la institución | Siento comodidad en el ambiente laboral donde me desempeño | Existen los recursos para el buen desempeño laboral diario |

**Total de ítems: 23**

## 12. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

| Escala Cuantitativa | Escala Cualitativa |
|---------------------|--------------------|
| 1                   | Nunca              |
| 2                   | A veces            |
| 3                   | Siempre            |

### • EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

| ESCALA CUALITATIVA | ESCALA CUANTITATIVA |                |                        |                |
|--------------------|---------------------|----------------|------------------------|----------------|
|                    | Reconocimiento      |                | Oportunidad de ascenso |                |
| NIVELES            | Puntaje Mínimo      | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo         | Puntaje Máximo |
| BAJO               | 5                   | 8              | 5                      | 8              |
| MEDIO              | 9                   | 12             | 9                      | 12             |
| ALTO               | 13                  | 15             | 13                     | 15             |

| ESCALA CUALITATIVA | ESCALA CUANTITATIVA                  |                |                             |                |
|--------------------|--------------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|
|                    | Grado de remuneración o compensación |                | Responsabilidades laborales |                |
| NIVELES            | Puntaje Mínimo                       | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo              | Puntaje Máximo |
| BAJO               | 4                                    | 6              | 5                           | 8              |
| MEDIO              | 7                                    | 9              | 9                           | 12             |
| ALTO               | 10                                   | 12             | 13                          | 15             |

| ESCALA CUALITATIVA | ESCALA CUANTITATIVA            |                |
|--------------------|--------------------------------|----------------|
|                    | Seguridad o normas ergonómicas |                |
| NIVELES            | Puntaje Mínimo                 | Puntaje Máximo |
| BAJO               | 4                              | 6              |
| MEDIO              | 7                              | 9              |
| ALTO               | 10                             | 12             |

• **EVALUACIÓN DE LA VARIABLE**

| <b>ESCALA<br/>CUALITATIVA</b> | <b>ESCALA<br/>CUANTITATIVA</b> |                       |
|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
|                               | <b>Satisfacción Laboral</b>    |                       |
| <b>NIVELES</b>                | <b>Puntaje Mínimo</b>          | <b>Puntaje Máximo</b> |
| <b>BAJO</b>                   | 23                             | 38                    |
| <b>MEDIO</b>                  | 39                             | 56                    |
| <b>ALTO</b>                   | 57                             | 69                    |

**13.VALIDACIÓN.** - La validez de contenido se desarrolló a través de tres profesionales que actuaron como expertos en el tema.

**14.CONFIABILIDAD.** - A través del estudio el valor de los resultados de esta prueba es de 0,732. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0,756 y 0,665

## Anexo 4: Pruebas de confiabilidad del instrumento 1

### Alfa de Cronbach - Confiabilidad

VARIABLES: Satisfacción laboral

-Coeficiente alfa >9 es excelente

-Coeficiente alfa > 8 es bueno

-Coeficiente alfa >7 es aceptable

-Coeficiente alfa >6 es cuestionable

-Coeficiente alfa >5 es pobre

-Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| ,732             | ,696                                                | 17             |

#### Advertencias

Cada una de las variables de componente siguiente tiene una varianza cero y se ha eliminado de la escala: P4, P7, P8, P9, P18, P19

#### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------|
| P1  | 36,69                                          | 11,362                                            | ,035                                     | .                                | ,737                                            |
| P2  | 36,86                                          | 11,646                                            | -,117                                    | .                                | ,756                                            |
| P3  | 36,93                                          | 11,465                                            | -,062                                    | .                                | ,754                                            |
| P5  | 36,82                                          | 11,635                                            | -,113                                    | .                                | ,754                                            |
| P6  | 36,72                                          | 11,588                                            | -,094                                    | .                                | ,746                                            |
| P10 | 37,03                                          | 11,007                                            | ,044                                     | .                                | ,751                                            |
| P11 | 36,90                                          | 10,588                                            | ,237                                     | .                                | ,727                                            |

|     |       |        |      |   |      |
|-----|-------|--------|------|---|------|
| P12 | 36,97 | 11,187 | ,021 | . | ,748 |
| P13 | 38,03 | 8,836  | ,817 | . | ,665 |
| P14 | 38,03 | 8,836  | ,817 | . | ,665 |
| P15 | 36,90 | 10,588 | ,237 | . | ,727 |
| P16 | 36,97 | 11,187 | ,021 | . | ,748 |
| P17 | 36,90 | 10,588 | ,237 | . | ,727 |
| P20 | 38,03 | 8,836  | ,817 | . | ,665 |
| P21 | 38,03 | 8,836  | ,817 | . | ,665 |
| P22 | 38,03 | 8,836  | ,817 | . | ,665 |
| P23 | 38,03 | 8,836  | ,817 | . | ,665 |

#### Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desviación estándar | N de elementos |
|-------|----------|---------------------|----------------|
| 39,62 | 11,486   | 3,389               | 17             |





|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 | 5 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 0 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 | 4 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 | 4 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 | 4 |
| 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 0 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 9 | 4 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 | 5 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 9 | 4 |



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |   |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 3 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 3 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 3 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 3 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |   |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |   |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |   |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 4 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |   |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 8 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 |
| 5 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 0 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 0 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 2 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 2 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 5 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 2 |
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 9 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 5 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 7 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 4 |   |
| 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 7 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 4 |   |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| 7 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 4 |   |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 74 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 |   |
| 75 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 |   |
| 76 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |   |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 |   |
| 78 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |   |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 |   |
| 80 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 0 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 9 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 4 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 84 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 7 |
| 85 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 86 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 8 |
| 87 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 1 |
| 88 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 3 |
| 89 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 90 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 0 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 5 |   |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 |
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 |
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 |
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 9 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 0 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 |  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 9 |
| 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 5 |   |
| 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 |
| 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 1 |  |   |   |   |   | 4 |   |
| 0 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 |  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 9 |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 105 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 5 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 1 | 5 |
| 107 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 0 | 5 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 | 5 |
| 109 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 0 | 5 |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 9 | 4 |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 4 | 5 |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 5 |
| 113 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 7 | 4 |
| 114 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 5 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 8 | 4 |

|             |   |   |   |   |   |        |   |   |   |   |   |        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |   |   |        |
|-------------|---|---|---|---|---|--------|---|---|---|---|---|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|---|---|---|---|---|--------|
| 1<br>1<br>6 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1<br>2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1<br>2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1<br>0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 5<br>1 |
| 1<br>1<br>7 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1<br>3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1<br>1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1<br>8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 4<br>8 |
| 1<br>1<br>8 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1<br>2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1<br>2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1<br>0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 5<br>1 |

## Anexo 6: Formato de instrumento 2

### “Escala valorativa de gestión pedagógica”

Encuestas aplicada a docentes para conocer la gestión pedagógica aplicada en una unidad educativa. Guayaquil, 2022.

| ITEMS                                                                                                                | OPCIÓN DE RESPUESTA |         |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|-------|
|                                                                                                                      | Siempre             | A veces | Nunca |
| Las políticas de enseñanza aprendizaje de la institución se encuentran plasmados en los proyectos de diversificación |                     |         |       |
| Se realizan reuniones periódicas para la coordinación de actividades sobre diseño curricular.                        |                     |         |       |
| Se cumplen a cabalidad la elaboración de planificaciones curricular y micro curriculares                             |                     |         |       |
| Se realiza un monitoreo por parte de las autoridades durante el periodo de clases.                                   |                     |         |       |
| Los docentes deciden el tipo de metodología y estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje de su asignatura. |                     |         |       |
| El proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza de acuerdo con un enfoque dinámico y participativo.                   |                     |         |       |
| Para lograr despertar el interés de los estudiantes los docentes emplean un entorno real con situaciones cotidianas. |                     |         |       |
| Existe una interacción en el aula entre los docentes y estudiantes a través de estrategias didácticas.               |                     |         |       |
| La construcción y reconstrucción de los aprendizaje son realizados a través de procesos didácticos, midiendo las     |                     |         |       |
| Se pude constatar un modelo o estilo de enseñanza en los docentes al momento de impartir la clase.                   |                     |         |       |
| Se premia u orienta a los estudiantes con rendimiento alto, incluyéndoles en planes de becas académicas.             |                     |         |       |
| Los docentes realizan actividades extracurriculares para estudiantes con rendimiento bajo.                           |                     |         |       |
| Se coordina junto con el DECE actividades de seguimiento para estudiantes con recursos económicos bajos.             |                     |         |       |
| En caso de estudiantes con problemas afectivos se realiza un trabajo de consejería.                                  |                     |         |       |
| Se derivan casos de tutorías y convivencia al Distrito para su evaluación.                                           |                     |         |       |

## Anexo 7: Ficha técnica del instrumento 2

### FICHA TÉCNICA GESTIÓN PEDAGÓGICA

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir la gestión pedagógica
2. **AUTOR** : Br. Pablo Benito Ruiz Contreras - 2019
3. **FECHA** : 2022
5. **OBJETIVO** : Identificar los requerimientos necesarios de la satisfacción laboral como predictor de la gestión pedagógica en sus dimensiones de gestión del currículo, proceso de enseñanza aprendizaje y apoyo al desarrollo de los estudiantes en una unidad educativa. Guayaquil, 2022.
6. **Aplicación** Individual
7. **Administración** Individual
8. **Duración** 30 minutos
9. **Tipo de ítems** Enunciado
10. **N° ítems** 15

### 11.DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

| Dimensión1: Gestión del currículo                                                                                                |                                                                                               |                                                                                          |                                                                                    |                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Prevé políticas de enseñanza-aprendizaje                                                                                         | Coordina la enseñanza aprendizaje                                                             | Planifica la enseñanza aprendizaje                                                       | Monitoreo proceso enseñanza-aprendizaje.                                           | Evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje.                                                                          |
| Las políticas de enseñanza aprendizaje de la institución se encuentran plasmados en los proyectos de diversificación curricular. | Se realizan reuniones periódicas para la coordinación de actividades sobre diseño curricular. | Se cumplen a cabalidad la elaboración de planificaciones curricular y micro curriculares | Se realiza un monitoreo por parte de las autoridades durante el periodo de clases. | Los docentes deciden el tipo de metodología y estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje de su asignatura. |

| Dimensión 2: Proceso Enseñanza aprendizaje                |                                                |                                      |                                                            |                                          |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Emplea un enfoque pedagógico de la enseñanza aprendizaje. | Motiva el aprendizaje a través de situaciones. | Usan estrategias didácticas formales | Construye y reconstruye el aprendizaje de los estudiantes. | Posee un estilo de enseñanza aprendizaje |
|                                                           |                                                |                                      |                                                            |                                          |

|                                                                                                    |                                                                                                                      |                                                                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza de acuerdo con un enfoque dinámico y participativo. | Para lograr despertar el interés de los estudiantes los docentes emplean un entorno real con situaciones cotidianas. | Existe una interacción en el aula entre los docentes y estudiantes a través de estrategias didácticas. | La construcción y reconstrucción de los aprendizajes son realizados a través de procesos didácticos, midiendo las destrezas de los estudiantes. | Se puede constatar un modelo o estilo de enseñanza en los docentes al momento de impartir la clase. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Dimensión 3: Apoyo al desarrollo de los estudiantes                                                      |                                                                                            |                                                                                                          |                                                                                     |                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Considera las características de los aprendizajes                                                        |                                                                                            | Evalúa el contexto Social de los estudiantes.                                                            | Monitorea el desarrollo afectivo de los estudiantes                                 |                                                                            |
| Se premia u orienta a los estudiantes con rendimiento alto, incluyéndolos en planes de becas académicas. | Los docentes realizan actividades extracurriculares para estudiantes con rendimiento bajo. | Se coordina junto con el DECE actividades de seguimiento para estudiantes con recursos económicos bajos. | En caso de estudiantes con problemas afectivos se realiza un trabajo de consejería. | Se derivan casos de tutorías y convivencia al Distrito para su evaluación. |

Total de ítems: 15

### 13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

| Escala Cuantitativa | Escala Cualitativa |
|---------------------|--------------------|
| 1                   | Nunca              |
| 2                   | A veces            |
| 3                   | Siempre            |

#### • EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

| ESCALA CUALITATIVA | ESCALA CUANTITATIVA |                                  |
|--------------------|---------------------|----------------------------------|
| NIVELES            | Gestión currículo   | Proceso de enseñanza aprendizaje |

|              | Puntaje<br>Mínimo | Puntaje<br>Máximo | Puntaje<br>Mínimo | Puntaje<br>Máximo |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>BAJO</b>  | 5                 | 8                 | 5                 | 8                 |
| <b>MEDIO</b> | 9                 | 12                | 9                 | 12                |
| <b>ALTO</b>  | 13                | 15                | 13                | 15                |

| <b>ESCALA<br/>CUALITATIVA</b> | <b>ESCALA<br/>CUANTITATIVA</b>                |                |
|-------------------------------|-----------------------------------------------|----------------|
| <b>NIVELES</b>                | <b>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</b> |                |
|                               | Puntaje Mínimo                                | Puntaje Máximo |
| <b>BAJO</b>                   | 5                                             | 8              |
| <b>MEDIO</b>                  | 9                                             | 12             |
| <b>ALTO</b>                   | 13                                            | 15             |

• **EVALUACIÓN DE LA VARIABLE**

| <b>ESCALA<br/>CUALITATIVA</b> | <b>ESCALA<br/>CUANTITATIVA</b> |                |
|-------------------------------|--------------------------------|----------------|
| <b>NIVELES</b>                | <b>Gestión Pedagógica</b>      |                |
|                               | Puntaje Mínimo                 | Puntaje Máximo |
| <b>BAJO</b>                   | 12                             | 23             |
| <b>MEDIO</b>                  | 24                             | 35             |
| <b>ALTO</b>                   | 36                             | 45             |

**13.VALIDACIÓN.** - La validez de contenido se desarrolló a través de tres profesionales que actuaron como expertos en el tema.

**14.CONFIABILIDAD.** - A través del estudio el valor de los resultados de esta prueba es de 0,835. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0,858 y 0,801

## Anexo 8: Prueba de confiabilidad del instrumento 2

### Alfa de Cronbach - Confiabilidad

Variables: Gestión pedagógica

- Coeficiente alfa >9 es excelente
- Coeficiente alfa > 8 es bueno
- Coeficiente alfa >7 es aceptable
- Coeficiente alfa >6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >5 es pobre
- Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| ,835             | ,834                                                | 15             |

#### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------|
| P1  | 37,97                                          | 11,247                                            | ,830                                     | .                                | ,801                                            |
| P2  | 38,04                                          | 12,896                                            | ,241                                     | .                                | ,839                                            |
| P3  | 37,97                                          | 11,247                                            | ,830                                     | .                                | ,801                                            |
| P4  | 37,90                                          | 12,468                                            | ,457                                     | .                                | ,825                                            |
| P5  | 37,89                                          | 14,116                                            | -,105                                    | .                                | ,854                                            |
| P6  | 37,79                                          | 14,049                                            | -,079                                    | .                                | ,848                                            |
| P7  | 37,97                                          | 11,247                                            | ,830                                     | .                                | ,801                                            |
| P8  | 38,04                                          | 12,896                                            | ,241                                     | .                                | ,839                                            |
| P9  | 37,97                                          | 11,247                                            | ,830                                     | .                                | ,801                                            |
| P10 | 38,10                                          | 13,631                                            | ,004                                     | .                                | ,858                                            |

|     |       |        |      |   |      |
|-----|-------|--------|------|---|------|
| P11 | 37,97 | 11,247 | ,830 | . | ,801 |
| P12 | 38,04 | 12,896 | ,241 | . | ,839 |
| P13 | 37,97 | 11,247 | ,830 | . | ,801 |
| P14 | 38,04 | 12,896 | ,241 | . | ,839 |
| P15 | 37,97 | 11,247 | ,830 | . | ,801 |

### Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desviación estándar | N de elementos |
|-------|----------|---------------------|----------------|
| 40,69 | 13,961   | 3,736               | 15             |



### Anexo 9: Base de datos del instrumento 2 Gestión Pedagógica

| Nº | Dimensión 1: Gestión del currículo                                                                                               |                                                                                               |                                                                                            |                                                                                    |                                                                                                                      | TD1 | Dimensión 2: Proceso Enseñanza aprendizaje                                                         |                                                                                                                      |                                                                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                                            | TD2 | Dimensión 3: Apoyo al desarrollo de los estudiantes                                                         |                                                                                              |                                                                                                          |                                                                                     |                                                                            | TD3 | V.T. VARIABLE DEPENDIENTE |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----|---------------------------|
|    | Prevé políticas de enseñanza-aprendizaje                                                                                         | Coordina la enseñanza aprendizaje                                                             | Planifica la enseñanza aprendizaje                                                         | Monitorea proceso enseñanza-aprendizaje.                                           | Evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje.                                                                          |     | Emplea un enfoque pedagógico de la enseñanza aprendizaje.                                          | Motiva el aprendizaje a través de situaciones.                                                                       | Usan estrategias didácticas formales                                                                   | Construye y reconstruye el aprendizaje de los estudiantes.                                                                                      | Posee un estilo de enseñanza aprendizaje                                                   |     | Considera las características de los aprendizajes                                                           | Evalúa el contexto Social de los estudiantes.                                                | Monitorea el desarrollo afectivo de los estudiantes                                                      |                                                                                     |                                                                            |     |                           |
|    | Las políticas de enseñanza aprendizaje de la institución se encuentran plasmados en los proyectos de diversificación curricular. | Se realizan reuniones periódicas para la coordinación de actividades sobre diseño curricular. | Se cumplen a cabalidad la elaboración de planificaciones curriculares y micro curriculares | Se realiza un monitoreo por parte de las autoridades durante el periodo de clases. | Los docentes deciden el tipo de metodología y estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje de su asignatura. |     | El proceso de enseñanza aprendizaje se realiza de acuerdo con un enfoque dinámico y participativo. | Para lograr despertar el interés de los estudiantes los docentes emplean un entorno real con situaciones cotidianas. | Existe una interacción en el aula entre los docentes y estudiantes a través de estrategias didácticas. | La construcción y reconstrucción de los aprendizajes son realizados a través de procesos didácticos, midiendo las destrezas de los estudiantes. | Se puede constatar un modelo de enseñanza en los docentes al momento de impartir la clase. |     | Se premia u orienta a los estudiantes con rendimientos altos, incluyendo los en planes de becas académicas. | Los docentes realizan actividades extracurriculares para estudiantes con rendimientos bajos. | Se coordina junto con el DECE actividades de seguimiento para estudiantes con recursos económicos bajos. | En caso de estudiantes con problemas afectivos se realiza un trabajo de consejería. | Se derivan casos de tutorías y convivencia al Distrito para su evaluación. |     |                           |
| 1  | 3                                                                                                                                | 3                                                                                             | 3                                                                                          | 3                                                                                  | 3                                                                                                                    | 15  | 3                                                                                                  | 3                                                                                                                    | 3                                                                                                      | 3                                                                                                                                               | 3                                                                                          | 15  | 3                                                                                                           | 3                                                                                            | 3                                                                                                        | 3                                                                                   | 3                                                                          | 15  | 45                        |
| 2  | 3                                                                                                                                | 3                                                                                             | 3                                                                                          | 3                                                                                  | 3                                                                                                                    | 15  | 3                                                                                                  | 3                                                                                                                    | 3                                                                                                      | 3                                                                                                                                               | 2                                                                                          | 14  | 3                                                                                                           | 3                                                                                            | 3                                                                                                        | 3                                                                                   | 3                                                                          | 15  | 44                        |
| 3  | 2                                                                                                                                | 3                                                                                             | 2                                                                                          | 2                                                                                  | 2                                                                                                                    | 11  | 3                                                                                                  | 2                                                                                                                    | 3                                                                                                      | 2                                                                                                                                               | 3                                                                                          | 13  | 2                                                                                                           | 3                                                                                            | 2                                                                                                        | 3                                                                                   | 2                                                                          | 12  | 36                        |
| 4  | 3                                                                                                                                | 3                                                                                             | 3                                                                                          | 3                                                                                  | 3                                                                                                                    | 15  | 3                                                                                                  | 3                                                                                                                    | 3                                                                                                      | 3                                                                                                                                               | 3                                                                                          | 15  | 3                                                                                                           | 3                                                                                            | 3                                                                                                        | 3                                                                                   | 3                                                                          | 15  | 45                        |
| 5  | 3                                                                                                                                | 3                                                                                             | 3                                                                                          | 3                                                                                  | 3                                                                                                                    | 15  | 3                                                                                                  | 3                                                                                                                    | 3                                                                                                      | 3                                                                                                                                               | 2                                                                                          | 14  | 3                                                                                                           | 3                                                                                            | 3                                                                                                        | 3                                                                                   | 3                                                                          | 15  | 44                        |
| 6  | 2                                                                                                                                | 3                                                                                             | 2                                                                                          | 3                                                                                  | 3                                                                                                                    | 13  | 3                                                                                                  | 2                                                                                                                    | 3                                                                                                      | 2                                                                                                                                               | 3                                                                                          | 13  | 2                                                                                                           | 3                                                                                            | 2                                                                                                        | 3                                                                                   | 2                                                                          | 12  | 38                        |
| 7  | 3                                                                                                                                | 3                                                                                             | 3                                                                                          | 2                                                                                  | 2                                                                                                                    | 13  | 3                                                                                                  | 3                                                                                                                    | 3                                                                                                      | 3                                                                                                                                               | 3                                                                                          | 15  | 3                                                                                                           | 3                                                                                            | 3                                                                                                        | 3                                                                                   | 3                                                                          | 15  | 43                        |
| 8  | 3                                                                                                                                | 3                                                                                             | 3                                                                                          | 3                                                                                  | 3                                                                                                                    | 15  | 3                                                                                                  | 3                                                                                                                    | 3                                                                                                      | 3                                                                                                                                               | 2                                                                                          | 14  | 3                                                                                                           | 3                                                                                            | 3                                                                                                        | 3                                                                                   | 3                                                                          | 15  | 44                        |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|
| 9  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 35 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 37 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 38 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 33 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 36 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 32 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 32 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 36 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 35 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 38 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 38 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 39 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 35 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 44 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 37 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 38 |
| 49 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 33 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 54 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 36 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 57 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 32 |
| 58 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 61 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 36 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 64 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 38 |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|
| 65 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 67 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 68 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 35 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 70 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 71 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 72 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 73 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 37 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 75 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 77 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 38 |
| 78 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 81 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 33 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 83 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 84 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 36 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 86 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 32 |
| 87 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 89 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 90 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 36 |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 92 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |

|     |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |    |
|-----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|
| 93  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 38 |
| 94  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 95  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 96  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 97  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 35 |
| 98  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 99  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 100 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 101 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 102 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 37 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 104 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 106 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 38 |
| 107 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 40 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 43 |
| 110 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 33 |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 |
| 112 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 113 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 36 |
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 44 |
| 115 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 32 |
| 116 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |
| 117 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 32 |
| 118 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 41 |