

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**



**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE
VINCHOS - AYACUCHO 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,
MENCION EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

AUTOR:

Bach. Victor Gomez Huamani

ASESOR

Dr. Fredy Morales Gutiérrez

AYACUCHO - PERÚ

2017

Con mucho amor y aprecio a mis queridos padres Carlos y Guillermina por su comprensión y apoyo incondicional.

A mis hermanas Delia y Marleni por cuidar de mí, en mi infancia y por enseñarme el camino correcto de la vida.

Por ser la engréida de la familia, motor y motivo de mis triunfos
Naysha Yasmín Fiorella.

AGRADECIMIENTO

A

La Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindarme la magnífica oportunidad de seguir perfeccionando en mi formación profesional.

A

La Escuela de Posgrado por cobijarme entre sus aulas durante los años que duró los estudios de maestría y ser mi cómplice en esta investigación.

A

Los maestros de la Unidad de Posgrado por contribuir con sus conocimientos durante mi formación profesional como maestro.

A

Dr. Fredy Morales Gutiérrez por su paciencia y comprensión en el asesoramiento en esta labor investigativo.

A

Los docentes y personal directivo de las distintas instituciones educativas del distrito de Vinchos, por su colaboración en el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x

CAPÍTULO I PRANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

	pág.
1.1 Descripción de la situación problemática	11
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 General	13
1.2.2 Específicos	13
1.3 Formulación de los objetivos	14
1.3.1 General	14
1.3.2 Específico	14
1.4 Justificación	15
1.4.1 Teórica	15
1.4.2 Práctica	15
1.4.3 Metodológica	15

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	16
2.1.1 Internacionales	16
2.1.2 Nacionales	17
2.1.3 Locales	20

2.2 Bases teóricas	21
2.2.1 Gestión	21
2.2.1.1 Gestión educativa	21
2.2.1.2 Enfoques	22
2.2.1.3 Dimensiones de la gestión educativa	24
A. La gestión institucional	24
A.1 Función de la gestión institucional	26
A.2 Instrumento de la gestión institucional	27
A.3 Campos o esferas de actuación	28
A.4 Dimensiones de la gestión institucional	29
a. Organización	29
b. Liderazgo	30
c. Innovación	31
d. Evaluación	32
e. Investigación	33
2.2.2 Satisfacción laboral docente	33
2.2.2.1 Satisfacción	33
2.2.2.2 Satisfacción laboral	33
2.2.2.3 Satisfacción laboral educativa	34
2.2.2.4 Importancia	38
2.2.2.5 Dimensiones	39
A. Relación interpersonal	39
B. Desempeños profesionales	40
C. Condición laboral	42
D. Valoraciones de los trabajos desarrollados	42
E. Consejos directivos y jefes inmediatos superiores	43
2.3 Bases conceptuales	45

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de hipótesis	47
3.1.1 General	47
3.1.2 Específicas	47

3.2 Variable y Operacionalización	48
3.2.1 Variables	48
3.2.2 Operacionalización	48

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación	50
4.2 Nivel de investigación	50
4.3 Diseño de investigación	50
4.4 Población y muestra	51
4.4.1 Población	51
4.4.2 Muestra	51
4.4.3 Muestreo	52
4.5 Técnicas e instrumentos	52
4.5.1 Técnicas	52
4.5.2 Instrumentos	52
4.6 Ficha técnica	52
4.7 Validez y confiabilidad	54
4.7.1 Validez	54
4.7.2 Confiabilidad	54
4.8 Técnicas de procesamiento de datos	57
4.9 Aspectos éticos	57

CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Nivel descriptivo	58
5.2 Nivel inferencial	65
5.2.1 Prueba de normalidad	65
5.2.2 Prueba de hipótesis	66
5.3 Discusión de resultados	69

CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	75

RESUMEN

El trabajo investigación desarrollado bajo el título: Gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017, estuvo enmarcado en un problema clave, siendo este el motivo de investigación ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en los centros educativos del distrito de Vinchos?; de la misma manera, se construye el objetivo principal que es determinar la correlación entre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017. Asimismo, desde el punto de vista metodológico, la investigación desarrollada se concreta como la tipología descriptiva y diseño relacional, cuya muestra fue de 72 maestros del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, se utilizó dos cuestionarios como instrumentos. Los datos fueron procesados por el estadígrafo r de spearman, el que permitió concluir que la gestión institucional se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral docente en los respectivos centros educativos del mencionado distrito. ($p = 0.037 < 0.05$, Rho Spearman = 0.177 muy baja correlación).

Palabras clave: gestión, institucional, satisfacción, laboral.

ABSTRACT

Work investigation developed under the title: Institutional step and labor teaching satisfaction at the educational institutions of the secondary level of Vinchos's district - Ayacucho 2017, key was delimited in a problem, being this the motive of investigation What relation exists between the institutional step and labor teaching satisfaction in the educational centers of Vinchos's district?; In the same way, you forge for yourself the principal objective that is to determine the correlation between the institutional step and labor teaching satisfaction at the educational institutions of the secondary level of Vinchos's district - Ayacucho 2017. In like manner, from the point of view metodologico, the developed investigation gets to the point like the descriptive typology and the relational design, whose sign belonged to 72 teachers of the secondary level of the educational institutions of Vinchos's district, utilized two questionnaires like instruments itself. Data were processed by the estadígrafo spearman's r, the one that to conclude permitted that the institutional step correlates itself significantly with the labor teaching satisfaction in the respective educational centers of the mentioned district. (p 037 0,05, Rho Spearman 177 very low correlation).

Key words: management, institutional, satisfaction, labor.

INTRODUCCIÓN

La gestión institucional abarca una serie de pautas y acciones que se realiza en la conducción de recursos (medios) para alcanzar un objetivo; al respecto, Sovero (2007), nos dice que es una serie de actividades que desarrolla la función administrativa y que a la vez sirve de apoyo en la gestión educativa. (p. 228). De ello apreciamos que la gestión institucional es un conjunto de pasos que se cumple dentro de las funciones administrativas para luego apoyar a la gestión pedagógica.

Por otro lado, en relación con la satisfacción laboral, La satisfacción laboral para Locke (1976) se define como un estímulo positivo que siente el trabajador frente a su trabajo o hacia algo en general del mismo, el cual se da de manera emocional y efectivo según las experiencias laborales del individuo. (Citado por Tena y Villanueva 2010:120). Son las emociones que uno mismo muestra de manera constructiva a cerca del trabajo que realiza.

Teniendo en cuenta estos planteamientos, se desarrolló la investigación que partió de un problema general ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos – Ayacucho 2017?; asimismo, se determinó como objetivo general conocer la relación que existe entre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

El presente informe de investigación, está estructurado en cinco capítulos: el primero está al planteamiento del problema, el segundo al marco teórico, el tercer capítulo aborda la hipótesis y variables, el cuarto capítulo presenta la metodología de la investigación y el quinto capítulo está referido a los resultados y discusión.

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

Perú es un país que tiene una educación deficiente porque nos ubicamos en el penúltimo lugar en la prueba PISA (2015) de los países de América Latina, superando solo a la República Dominicana y Brasil en cuanto a la matemática; pero, a lo que corresponde a las áreas de lectura y ciencias seguimos por debajo de países como Chile, Uruguay, Costa Rica, Colombia, México y Brasil.

La educación es la base fundamental para el desarrollo de cada país y así una institución educativa necesita de un buen servicio a nivel de institución, lo cual en simples palabras es vendría hacer la gestión, ya que está hace referencia al desempeño que muestra la entidad para desarrollar un plan estratégico, mediante la cantidad de dinero que reciben dichas instituciones, lo cual debe utilizarse en su totalidad y con ello poder obtener beneficios de acorde a su plan operativo anual. Asimismo (Farro, 2001, p.186), menciona que los agentes educativos deben tener compromiso, identidad y la responsabilidad en los trabajos de planificación, y desarrollo de todas las medidas que esto abarca.

La ciudad de Huamanga cuenta con dieciséis distritos; uno de ellos es el distrito de Vinchos, en la cual la base de la economía de la población es la agricultura y la pesca. Por ello, se ha venido observando que en las diferentes instituciones educativas no brindan una educación de calidad; por lo que se evidencian en el rendimiento académico deficiente de los estudiantes.

Existen dificultades en el desarrollo de las diferentes instituciones educativas. Se debe a la incapacidad de gestión que tienen las autoridades, quienes son los responsables en el progreso de estas. Los directivos son los encargados de velar el desarrollo; los cuales en la mayoría no toman interés. También, cabe mencionar que la mayoría de los docentes trabajadores son contratados. Dicho lo anterior, son los factores que no impulsan el mejoramiento de estas instituciones educativas, lo que genera que no haya los beneficios correspondientes para los estudiantes. Por ello, se debe tomar en cuenta las medidas correspondientes que ayuden a mejorar la calidad y aprendizaje de las diferentes áreas a dictar.

Una de las actividades que debe realizar las instituciones de manera frecuente, son la formación de equipos de trabajo; los cuales deben estar bien direccionados para lograr resultados óptimos; sin embargo, en las instituciones educativas se ha observado que los trabajos realizados por parte de la administración son cumplidas regularmente o no es pertinentemente cumplidas en la fecha indicada; estos actos sin duda son reflejo de una mala gestión institucional, lo que no permite que la institución obtenga resultados de una manera satisfactoria; por otra parte también, se observó que las decisiones tomadas se realizan en su mayoría de una manera unilateral, sin considerar a los trabajadores en general de la institución. En ese sentido se dice que el área administrativa no comunica a todos los colaboradores de la institución acerca de las acciones a realizar para mejorar la gestión institucional; por ello, que los colaboradores ni siquiera tienen el conocimiento de lo que ocurre dentro de la institución.

La gestión institucional es una de las dimensiones de la gestión educativa que cumple un papel muy importante en la educación de los estudiantes y también para la satisfacción laboral de la comunidad educativa, haciendo énfasis en los docentes los mismos que para desarrollarse adecuadamente requieren de un agradable clima institucional, ya que gracias a ello podrán desarrollando sus funciones de manera adecuada y beneficiando a los estudiantes en general.

En base a todo lo mencionado anteriormente, el presente estudio tiene como propósito de observar la relación existente entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de Vinchos – Ayacucho 2017.

1.2 Formulación del problema:

1.2.1 General

PG: ¿De qué manera se relacionan la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos – Ayacucho 2017?

1.2.2 Específicos

PE1: ¿De qué manera se relacionan la gestión institucional y la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?

PE2: ¿De qué manera se relacionan la gestión institucional y la satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?

PE3: ¿De qué manera se relacionan la gestión institucional y la satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?

PE4: ¿De qué manera se relacionan la gestión institucional y la satisfacción con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?

PE5: ¿De qué manera se relacionan la gestión institucional y la satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 General

OG: Conocer la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

1.3.2 Específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

OE2: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

OE3: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

OE4: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

OE5: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

1.4 Justificación:

1.4.1 Justificación teórica:

El presente trabajo de investigación contribuirá en el desarrollo del marco teórico y con ello ampliará los conocimientos acerca la gestión institucional y satisfacción laboral docente. Cada uno de ellos se ampliará profundamente en las dimensiones y a la vez se observará la importancia de las variables dentro de una institución educativa. También, nos permitirá conocer el grado de relación que existe entre las variables objeto de estudio, las mismas que son desarrolladas en el distrito de Vinchos; así mismo servirá de base para esta investigación y las futuras investigaciones similares.

1.4.2 Justificación práctica:

El presente trabajo de investigación sobre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente beneficiará al director, cuerpo directivo y a los profesores de los diferentes centros educativos de Vinchos. Asimismo, debemos precisar que los logros plasmados en los objetivos se concretizarán cuando se vea el desarrollo de los centros educativos y que se diferencian del resto; porque, el éxito está en una buena gestión institucional en beneficio de la comunidad educativa y así buscar la satisfacción laboral docente, dónde debe existir un buen clima institucional. Para ello, el docente debe conocer y controlar sus sentimientos, actitudes y conductas para entablar una amistad óptima entre el director, trabajadores administrativos, con sus colegas de trabajo y con la comunidad educativa.

1.4.3 Justificación metodológica:

Señalamos que el presente trabajo de investigación sobre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente justifican metodológicamente; porque, nos permite contextualizar los instrumentos de investigación a diferentes realidades (zonas rurales o urbanas); pero, en éste caso contextualiza a la zona andina donde cada dimensión con sus respectivos indicadores nos permite recoger gran cantidad de información que son pertinentes para el lugar de trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

En cuanto a las revisiones realizadas se han encontrado un conjunto de investigaciones internacionales, nacionales y locales que son relacionados con el trabajo de investigación sobre la gestión institucional y satisfacción laboral docente que es muy importante para el desarrollo de la Institución Educativa y la mejora de la sociedad actual.

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Colmenares (2006) elaboró la tesis titulada: “Satisfacción laboral del personal directivo, docente, técnico, administrativo y obrero en el Institución Educativa E. Zulia”, en la Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo. Investigación de tipo descriptiva con un diseño no experimental aplicada a una muestra de cuarenta sujetos que constituyen el personal directivo, docente, administrativo técnico y obrero de la Institución Educativa E. Zulia. Utilizando como instrumento el cuestionario, compuesto por 54 ítems sobre la satisfacción laboral.

En ella concluye que la relación de los factores higiénicos con la satisfacción laboral del personal obtuvo una mediana satisfacción contactando con la población estudiada se encuentra insatisfecha con el salario y los beneficios que recibe por parte de Ministerio de Educación y Deporte, sin embargo se encuentran muy satisfechos con el trabajo que desempeñan actualmente, con las orientaciones que le ofrecen sus jefes para realizar sus trabajos y con la responsabilidad asignada por sus superiores en el trabajo. También se identificó que la satisfacción laboral que prevaleció en el personal a nivel general y en

todos los factores tanto higiénicos como motivacionales, el personal directivo y técnico se presentaron medianamente satisfechos a nivel global, así como en los factores higiénicos, mientras que los factores motivacionales establecieron satisfacción laboral. Para finalizar los docentes y administrativos se hallaron medianamente satisfechos en el general y en factores higiénicos y motivacionales, con tendencia a la insatisfacción en el caso del personal administrativo.

Hinojosa (2010) en su tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses", para optar el grado de doctor en gestión y políticas educativas, en la Universidad de Playa Ancha, Chile. Investigación de tipo exploratorio-descriptivo-transversal con un diseño correlacional aplicada a una muestra de 80 profesores que trabajan en el colegio Sagrados Padres Franceses. Utilizando como instrumento el cuestionario de 25 ítems sobre clima organizacional.

Llegó a las siguientes conclusiones que la satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios o tareas que se desarrollan en ese lugar y asimismo existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Elera (2010) en su investigación titulada: "Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en la Institución Educativa Dora Mayer de Callao". Realizada para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Investigación de tipo descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal, aplicada a una muestra de 63 docentes, 148

alumnos y con la misma cantidad de los padres de familia, empleando como instrumento el cuestionario para la gestión institucional y la calidad de servicio.

Llegando a las siguientes conclusiones que existe relación significativa entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo, con una correlación positiva, pero en un nivel medio. Expresando que los usuarios internos y externos evidencian satisfacción en un nivel medio por el servicio que está brindando la institución y asimismo la correlación no es significativa entre el desempeño docente y la calidad del servicio educativo, según la percepción de los docentes, con un coeficiente de correlación positiva muy débil, y es significativa según la percepción de los alumnos y padres de familia, con un coeficiente de correlación positiva en un nivel medio.

Aldana (2013) sustentó la tesis para optar el grado académico de magíster en educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, titulada “La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” de la Oroya-Junín”. Investigación de tipo descriptivo con un diseño correlacional, aplicada una muestra de 90 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario sobre gestión institucional y clima laboral.

Concluye que demuestran ausencia de relación estadísticamente significativa ($r = 0,056$) entre la variable: gestión institucional, y la variable: clima laboral. Esto significa que el clima laboral que se da en un nivel medio no está en directa relación con la gestión institucional que, a su vez, también se da en un nivel regular en las instituciones educativas N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra Señora de Fátima” de La Oroya, provincia de Yauli, departamento de Junín y asimismo se demuestra la no existencia de relación estadísticamente significativa entre la dimensión X1: manejo de recursos y la dimensión Y2: clima corporativo. Esto se interpreta en el sentido que el clima corporativo que se da en las instituciones educativas N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra Señora de Fátima” de La Oroya – Junín no tiene que ver con el manejo de recursos por parte de los directivos en ambas instituciones educativas.

Molocho (2009) desarrolló la tesis titulada: “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009”,

para optar el grado académico de Magíster en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Investigación de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo y transversal, aplicada una muestra a 12 de Órgano de dirección, 34 de Órganos de línea, 02 en órgano de asesoría, 47 en órgano de apoyo y 06 órgano de control, utilizando como instrumento el cuestionario sobre clima organizacional y gestión institucional.

Llegó a las siguientes conclusiones que el clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza y también el clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Días (2015) elaboró la tesis titulada: “Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú”, para optar el grado de Magíster en Educación con Mención en Teorías y Practica Educativa en la Universidad de Piura, Piura. Investigación de tipo no experimental con un enfoque cuantitativo, aplicada a una muestra de 16 docentes de los cuales tres varones y trece mujeres, utilizando como instrumento el cuestionario denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral.

En los resultados se aprecia que el 43.75% de los docentes del Área de Inglés del colegio cuenta con el grado de Licenciado en Lengua Extranjera (inglés). Esta es una fortaleza de la institución, por cuanto promueve la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Si el colegio cuenta con profesores que estudian y se capacitan constantemente, la calidad de la educación mejora. Sin embargo, con respecto a la obtención de certificaciones de inglés a niveles más altos, en los últimos tiempos esto no ha sido posible por cuanto se ha dedicado mayor énfasis a la obtención de títulos en Educación por parte de los docentes. También el 37.6% presenta una valoración media baja (entre algo satisfecho y algo insatisfecho) con respecto a la remuneración percibida, siendo

el grupo que labora menos tiempo en la institución (entre 1 y 5 años), el que prioritariamente tiene este sentir. De igual manera, con respecto a la forma de ascender de nivel salarial, el 50.1% manifiesta la valoración media baja, siendo también el grupo de docentes con menos tiempo en la institución, quienes lo manifiestan. Cabe destacar, que la política respecto a los sueldos y los aumentos, no es explícita ni de manejo público, por lo que estos temas se tratan de forma personal, y así está establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Afirma del mismo modo que el nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú, se sitúa entre alto y muy alto. Se puede decir que esto es así, por cuanto la media con respecto a todas las dimensiones sobrepasa los 4 puntos, en una escala de 5. De otro lado, ningún ítem recibió la valoración de 1 (totalmente insatisfecho). Sin embargo, por considerarse la satisfacción laboral como un constructo pluridimensional, la valoración por cada ítem dentro de las distintas dimensiones es más apropiada para sacar conclusiones al respecto.

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

Areche (2013) realizó la tesis titulada: “La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga - Ayacucho, 2011”; presentada a la UNMSM, Lima para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Es una investigación de tipo no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo-correlacional, aplicada a una muestra todos los educadores del colegio “María Auxiliadora” de Ayacucho y todos los padres de familia de las alumnas de 3°, 4° y 5° del nivel de secundario, utilizando como instrumento el cuestionario sobre gestión institucional y calidad de los servicios educativos.

Llegando a las principales conclusiones, donde se halla una relación significativa entre la calidad del servicio educativo y la organización de la gestión institucional, siendo esta relación positiva y alta; se encuentra una relación significativa entre la calidad del servicio educativo y el liderazgo de la gestión institucional, cuya relación es positiva y alta; y también existe una relación significativa entre la calidad del servicio educativo y la innovación de la gestión institucional,

y sin duda, se evidencia la asociación alta y positiva; asimismo se evidencia una asociación muy significativa de la calidad y las evaluaciones en las gestiones institucionales; siendo el mismo resultado.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 GESTIÓN

La gestión es comprendida como una organización, planificación y el manejo de los recursos materiales, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011) es “concebida como un conjunto de ideas más o menos estructuradas” (p.20). En efecto la gestión es un sistema debidamente estructurada para lograr los objetivos dentro de una institución.

También se puede decir que una buena gestión necesita de los diferentes aspectos para desarrollarse dentro de una institución educativa como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control; esto con la finalidad de llevar un solo fin para lograr los objetivos planteados. Por ello, el director debe estar preparado para actuar en estos ámbitos y desempeñar sus capacidades de una manera satisfactoria. (UNESCO, 2011).

2.2.1.1 LA GESTIÓN EDUCATIVA

La gestión educativa, está relacionada con la dimensión institucional, administrativa o financiera, pedagógica y comunitaria. Según Casassus, nos dice que “la teoría, la práctica y la política son fundamentales para desarrollar una adecuada disciplina en la gestión institucional”. (Citado por UNESCO, 2011, p.26). Se puede decir que la gestión educativa es la disciplina que convive con la práctica de la cotidianidad relacionado con la política educativa.

Según Miranda (1999) la gestión educativa es un sistema relacionado de acciones que conduce a un centro educativo a cumplir con sus objetivos trazados, los cuales están plasmados dentro de plan educativo institucional. Estas medidas se llevan a cabo mediante una adecuada planificación, las mismas que ayudan a identificar posibles riesgos y a la vez proponer estrategias que ayuden a mejorar los objetivos. La finalidad de la gestión institucional es:

- a. Lograr el cumplimiento de las metas y objetivos planteados dentro de las acciones educativas y empleado estrategias para su adecuado cumplimiento.
- b. Crear dentro de las instituciones educativas una cultura organizativa, eficiente y democrática que ayuden a desarrollar un sistema de participación responsable a través de una transparente comunicación.
- c. Generar conciencia en cada miembro encargado de la gestión institucional, para que cumpla sus funciones de acorde a las metas y objetivos trazados.
- d. Lograr una adecuada evaluación de los resultados obtenidos, los mismos que deben estar enfocados al logro de los objetivos y metas. (Miranda, 1999, p.111-112).

La gestión educativa busca la mejora y el buen servicio de la institución educativa alcanzando a concretizar los objetivos que fueron plasmados en el PEI.

2.2.1.2 ENFOQUES

Los enfoques son comprendidos como lineamientos filosóficos, donde la gestión o la conducción de una institución educativa pública o privada, siempre está sustentada en ella. Es la forma de como el sujeto entiende a la realidad de diferentes maneras y busca diversas teorías para su explicación.

A. Enfoque burocrático: Este enfoque se sustenta en una organización social, pero basándose en la racionalidad para lograr los objetivos de la organización como menciona Alvarado (1999), se sustenta en la parte racional de todas las organizaciones que están condicionadas por el medio y el fin ya que de esta manera se debe obtener cada objetivo con mucha eficacia administrativa.

Este enfoque se basa más en la parte institucional de los centros educativos porque prioriza la parte normativa; es decir, hace cumplimiento estricto de las guías, reglas o acuerdos institucionales. Donde las autoridades son jerarquizadas y practican el autoritarismo; aquí, prima la actitud negativa y es considerado como un trato vertical, que solo se debe obedecer sin reclamo alguno hacía las personas quienes lo dirigen diversas actividades.

También podemos mencionar las ventajas y las desventajas que presenta este enfoque; del primero se rescata la eficiencia y la rapidez en tomar las decisiones que están regidas por las normas y el segundo que son las desventajas presenta

una jerarquía verticalista, cuenta con exceso de normatividad y aquí a las personas se les considera como un simple recurso.

B. Enfoque sistémico: Este enfoque se orienta a la interrelación de todos los agentes de la institución educativa como los profesores, estudiantes, materiales, el currículo, etc. con la finalidad de lograr los objetivos específicos o comunes. Como menciona Alvarado (1999), viene a ser la integración de cada elemento o factor ya que se debe garantizar el propósito institucional por medio de una serie de actividades correctamente diseñadas. De ello, se rescata que se preocupa de los logros de los propósitos y es su principal función.

Como dice Muñoz (2000), es un modelo que concibe la organización desde la gestión humana, que todos los integrantes sean parte de ella y que crezcan juntos, comprometidos con su misión y visión. Este enfoque genere una cultura organizacional donde, los agentes educativos logren una convivencia fructífera para poder lograr los objetivos. Como plantea Gallegos (2004), es la integración de la parte educativa con el sistema con la finalidad de hallar aspectos que busquen armonizar y actuar de forma coordinada en bien de un fin establecido; todo ello condicionado por el clima en las instituciones que se convierte, también, en pieza clave para el logro educativo.

C. Enfoque gerencial: Este enfoque se basa en planear y determinar el proceso institucional en el sector educativo ya que considera actividades sistemáticas pero a partir del diseño de un proyecto para lograr objetivos educacionales de manera armoniosa. Alvarado (1999), también, enfatiza como el diseño de las actualizaciones, innovaciones a niveles técnicos y prácticos; los cuales están presentes en las planificaciones, organizaciones, direcciones y finalmente, cuando se controla; todos estos son base fundamental para dirigir una institución educativa con miras a tener un resultado óptimo, según Gallegos (2004). En ello, se observa la existencia de un plan estratégico para que la institución esté bien organizada donde haya existencia de un clima institucional y que todos los integrantes apoyen a la misión para lograr la visión de dicha institución.

2.2.1.3 DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Según UNESCO (2011) presenta cuatro dimensiones:

- a. Dimensión institucional.
- b. Dimensión administrativa.
- c. Dimensión pedagógica.
- d. Dimensión comunitaria.

A. LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Responde a la parte directiva de los centros educativos porque se convierten en agentes fundamentales para el cumplimiento de los propósitos educativos según el diseño de tareas a cumplir en un periodo determinado. Cada tarea se elabora según la parte estructural de las instituciones y la forma de liderar. Sin duda responde a que si

Existe una significativa importancia al valorar y promover las capacidades y habilidades tanto individuales como grupales de los docentes que forman parte de la institución, se dice que es importante de manera individual ya que el docente mostrara competencia, autonomía y es importante de manera grupal ya que permitirá al docente adaptarse al trabajo en equipo, a las transformaciones y exigencias del contexto en donde se desarrolle. (UNESCO, 2011, p.36).

El desarrollo de la habilidad está condicionada a la singularidad del sujeto y por esta razón, se convierten en elementos indispensables al interior de las organizaciones educativas con el objetivo de transformar y mejorar. Por tanto, cuando se integra a una entidad todo el personal asume el objetivo institucional y debe de cumplirse a bien de brindar un servicio de calidad.

La gestión institucional abarca una serie de pautas y acciones que se realiza en la conducción de recursos (medios) para alcanzar un objetivo; según Sovero (2007), nos dice que “es una serie de actividades que desarrolla la función administrativa y que a la vez sirve de apoyo en la gestión educativa” (p.228). De ello apreciamos que la gestión institucional es un conjunto de pasos que se cumple dentro de las funciones administrativas para luego apoyar a la gestión pedagógica. Estas principales actividades que se realiza son actividades directivas, organizativas, planificativas, comunicativas, participativas y de

control. Asimismo, el autor menciona que la gestión institucional se basa en las diferentes estrategias como:

Liderazgo: considera a la destreza de que los individuos se movilicen dentro de una entidad, con un solo fin de lograr las metas de la institución.

Reingeniería: comprendida como la innovación. Es considerada como la manera que tiene las empresas para modernizarse, rediseñarse y reorientarse de acuerdo a las funciones educativas plantadas con el fin de mejorar de manera eficiente la calidad educativa.

Dirección con creatividad: nos indica que el director y el personal institucional debe desempeñar funciones creativas que mejorar la gestión institucional.

En este sentido se dice que los conceptos anteriores, decir que la gestión institucional es de sumamente importante porque las estrategias propuestas fortalecen a las debilidades que tenía la gestión tradicional. Así cómo podemos ver que en la gestión tradicional los educandos eran meramente receptivo, pasivo y no participativo en cuanto a la construcción de sus saberes y eran indiferentes con la sociedad, donde primaba que el docente era sumamente autoritario dentro y fuera de las aulas, lo cual no fomentaba de manera positiva las relaciones entre la comunidad educativa. Con la observación de esto en la actualidad la gestión institucional moderna se dedica a formar estudiantes que sean capaces de ser investigadores, activos en la construcción de sus saberes y que tengan una visión crítica a cerca del mundo que nos rodea; pero, es algo utópico con la formación conformista de los educandos que son meros receptivos en la mayoría sin la participación alguna. Hoy en día los docentes son activos, que trabajan formando grupos en equipo, donde fomentan la participación de todos los estudiantes, en lo cual deben adecuar los programas curriculares a la diversificación del contexto donde se desarrolla.

La gestión institucional para Farro (2001) es “una estrategia que maneja la entidad para poder implantar un adecuado plan estratégico, teniendo en cuenta los presupuestos que reciben como instituciones, el cual sin duda debe ir de acorde a los resultados obtenidos y expuestos en un plan operativo anual” (p.186). Donde resalta la importancia del plan estratégico, que son un conjunto

de acciones que se tiene que realizar para mantener y soportar el logro de los objetivos globales de la organización y hacer la realidad de los resultados esperados que sean de mediano o largo plazo.

Otra de las características que posee la gestión institucional es el adecuado clima institucional, para que el docente se siente satisfecho en su labor académica.

A.1 FUNCIONES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Según el manual de la organización y funciones - UGEL 02, las funciones del área de gestión institucional son:

- a.** Brindar asesoría a los directores, encargados de áreas y directores de los centros educativos, según su competencia.
- b.** Generar proyectos productivos que permitan gestionar los recursos de los centros educativos, lo que a su vez permita la innovación, la misma que sirve de negociación y financiamiento.
- c.** Desarrollar acciones dentro del área de gestión institucional, lo que conlleve a la eficiencia y el trabajo en equipo.
- d.** Implementar dentro del plan anual, presupuesto para las capacitaciones y formaciones de la plana docente, las cuales cumplan con las necesidades educativas.
- e.** Recibimiento de solicitudes por parte de las instituciones facultadas, y con ello poder desarrollar funciones de capacitación, formación, actualización y participación en los distintos convenios del Ministerio de Educación en el ámbito local.
- f.** Llevar una gestión institucional dentro de cada área a su cargo.

A.2 INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

- a. La función institucional:** Los distintos investigadores asumen elementos comunes y destacan que la parte administrativa está sujeta a la tarea de planificar, organizar, dirigir y controlar.

a.1 Planificar, un instrumento para gestionar: Se convierte en el elemento inicial para realizar las múltiples tareas administrativas ya que es el espacio apropiado para diseñar las acciones en bien del correcto diseño de los bienes o recursos; asimismo, establecer los periodos y los responsables de la entidad. Para Marcelo (2002), responde a un plan que se anticipa por medio de estrategias y recursos para alcanzar un futuro anhelado; es decir, es el propósito. Sin duda, se convierte en el orden a seguir para cumplir con cada una de las tareas que se orienta a cumplir con el objetivo de las instituciones.

b. Planear a nivel educativo: Desde la posición de Marcelo (2002), responde a la tarea de planear o formular los distintos proyectos a ser realizados a partir de un análisis situacional; el mismo que se concreta por medio de las observaciones y los progresos que se tiene según cada objetivo establecido.

b.1 Plan estratégico: Una estrategia se define como el arte y, en estos tiempos, responde a una destreza personal que orienta al cumplimiento de un objetivo específico. Es considerable definirlo, según Farro (2001), como una tarea a realizarse a nivel institucional para que se cumpla la visión establecida por medio de tareas a largo plazo ya que este responde a un análisis situacional; es decir, considera el FODA educativo. Este último está condicionado a la intervención de los integrantes educativos ya que ellos conocen la realidad desde sus puestos laborales y para ello, debe estar informado, monitorear las tareas y ser proactivo.

c. Plan de desarrollo educativo: Por medio de este se busca transformar, cambiar a la institución para tener las tareas organizadas y estructuradas en bien de los educandos ya que se debe satisfacer la necesidad o demanda educativa; de la misma manera, de la institución.

d. Plan operativo: Responden a las tareas que se diseñan en planes para un periodo corto ya que deben cumplir con cada tarea educativa que previamente se diseña a nivel de la institución.

d.1 Plan anual de trabajo: Se considera como un plan operativo porque ordena la acción, objetivo y meta institucional a lo largo del año. Se sustenta en documentos de análisis institucional.

A.3 CAMPOS O ESFERAS DE ACTUACIÓN

a. La comunicación interna: Es el proceso mediante el cual los integrantes de una institución educativa tengan una buena relación social en la actividad organizacional y que tengan una buena comunicación en cuanto a la transmisión e intercambio de información, según Chester I. Bernard, la comunicación es importante dentro de las empresas ya que permite que los colaboradores interactúen entre ellos y logren así alcanzar los objetivos planteados. Para lograr un propósito común, para el caso, los directivos, docentes, alumnos, personal administrativo y padres de familia” (citado por Marcelo, 2002, p.117). Una buena comunicación, una organización planificada son pilares para marcar una diferencia y lograr los objetivos en una institución educativa.

b. Motivación: La motivación según Marcelo (2002) “es la disposición a potenciar esfuerzos o esmerarse para alcanzar propósitos organizacionales, a condición que el esfuerzo desplegado satisfaga alguna necesidad o expectativa individual” (p.123).

c. Manejo de conflictos: Cuando hablamos de conflicto nos referimos a la oposición o la controversia entre los miembros de la institución educativa. Estos suelen ocurrir cuando no hay un clima institucional y mal organización institucional. Para Marcelo (2002) hay dos clases de conflictos: conflictos funcionales que son constructivos, refuerzan los propósitos del grupo y su rendimiento; mientras los conflictos disfuncionales es de carácter destructiva que entorpece el rendimiento del grupo.

d. Toma de decisiones: Marcelo (2002) considera sobre este punto a una dinámica tarea que debe dar solución a un problema identificado y también identificar oportunidades institucionales. Es la fuerza de los colaboradores del centro educativo para el logro de las metas trazadas.

A.4 DIMENSIONES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Según Sovero (2007) la gestión institucional tiene como función desempeñar actividades que van de acorde a planificar, comunicar, organizar, controlar y participación de los colaboradores, asimismo, se basa en las siguientes estrategias de liderazgo, reingeniería (innovación) y dirección de creatividad. De lo cual se extrae los más importantes para las dimensiones:

- Organización
- Liderazgo.
- Innovación.
- Evaluación y
- Investigación

a. ORGANIZACIÓN

El ser humano siempre estamos dentro de un grupo de organizaciones, ya sea por trabajo o también por la vivencia misma. Para poder lograr objetivos o un conjunto de metas con la participación de los integrantes, ya que individualmente no podíamos lograr. Por ello Chiavenato (1999) menciona que:

Que los individuos tienen la capacidad de cooperación, ya que cada uno tiene ciertas limitaciones, por ello es importante conformar organización y que esta organización trabaje por el cumplimiento de objetivos mediante el desarrollo de funciones debidamente coordinadas y fermentadas por los integrantes de dichas instituciones. Por ello se dice que, para la existencia de una organización, se debe considerar:

1. Comunicación entre personas.
2. Trabajo en equipo.
3. Cumplir bajo una visión. (p.01)

Siempre se ha visto que la unión hace la fuerza, por ende, los integrantes de una institución deben encaminar a un solo fin, con la participación de todos los integrantes para lograr los objetivos o metas propuestas dirigido por un líder, quien pues debe tener la confianza de todos sus miembros.

A.1 Elementos de las organizaciones

Según Chiavenato (1999) los elementos a considerarse son:

a. Elemento básico: la interrelación de los integrantes de una organización es el factor determinante del éxito o el fracaso. Por ello la interacción es muy importante porque la actividad del uno está determinada por el otro o recíprocamente.

Las interacciones que el autor considera son las siguientes: a) entre organizaciones, b) individualmente; c) de organización a persona d) organización y ambiente externo.

b. Elementos de trabajo: toma en cuenta los recursos que son utilizados como los humanos, no humanos y conceptuales. El primero es principal porque aparecen como elementos del trabajo, que van a utilizar los activos y deponen la entidad para la adquisición de nuevos activos que sean sumamente necesarios.

b. LIDERAZGO

Es la manera de conducir una organización, como menciona Drucker (1988), un liderazgo eficaz no nace sino se forma, el cual se deriva de un trabajo dirigido por personas que hacen reflexionar a los demás y que estos tengan presente la misión, metas de la organización y que luchan por cumplir con sus objetivos. (citado por Marcelo, 2002, p. 132). Un líder es aquella persona que es capaz de manejar, monitorear a los integrantes de una organización para que así todos depositen su confianza y trabajen de manera satisfactoria para cumplir la misión y lograr las metas de la organización.

Dentro del campo educativo hay muchos autores que tienen propuestas acerca del liderazgo; así, como Alvarado (1999) menciona que "Rensis Likert identifica los estilos: el participativo, el autocrático – benevolente, autocrático – explotador y el consultivo grupal cada cual según se desarrolle, asimismo Kurt Lewin menciona los estilos de liderazgo democrático, autocrático y liberal, por su parte Max Weber, desarrolla tres clases de liderazgo según lo político, tradicional, racional y carismático. (p.110). De ello se puede extraer que un líder posee cualquiera de los estilos siempre para dirigir a sus integrantes dentro de una organización.

Según Cavalcante (2004), los encargados de los centros educativos públicos, deben desarrollar su espíritu de iniciativa en ciertos aspectos, así como la capacidad para resolver problemas y apoyar eficientemente en la toma de decisiones, esto solo se logrará mediante una creciente autonomía por parte de los trabajadores, tomando en cuenta el trabajo en equipo, comunicación y creatividad según su realidad. (p. 379).

El liderazgo directivo es aquel que va conducido a un grupo de personas para así lograr los objetivos, metas (corto, mediano y largo) que tiene una organización o una institución; mediante las ideas, también debe poseer un carácter, talento, sobre todo voluntad y habilidad administrativa; demostrando

ser participativo, practicando la democracia, que tenga planes estratégicos de manera transformacional y actuar a las necesidades de la sociedad.

c. INNOVACIÓN

Conocido también como la reingeniería que es la capacidad de modernizar, reestructurar los procesos educativos con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

Según Farro (2001) la reingeniería encamina a cambios drásticos en los resultados de la empresa, rediseñando rápida y radicalmente para lograr objetivos a corto plazo en el proyecto. También menciona que hay dos atribuciones sobre la innovación, el primero debe ser un cambio radical y el segundo un cambio de manera mensurable en términos de resultados del negocio. En tal sentido la innovación tiene que ver con el cambio; por ende, toda institución educativa tiene que elaborar su proyecto para así generar cambios a través de las prácticas educativas que la gran mayoría de los docentes siguen con lo tradicional y este cambio sea acorde a las necesidades de la mejora para así alcanzar una calidad educativa.

También son importantes los planteamientos del Minedu por medio del programa nacional de formación (2005), este nos manifiesta:

Innovar dentro de los centros educativos es una actividad institucional sumamente importante ya que permite realizar cambios dentro del sistema educativo tradicional, y con ello romper un poco con lo clásico y lo rutinario, superando y creciendo institucionalmente, paso como mejorando la calidad de la educación actual, para lo cual también se debe considerar diversos aspectos siendo uno de ellos el aspecto institucional (p. 38)

El proyecto educativo es una propuesta que orienta a los cambios, mejoramiento y transformación de las instituciones educativas para un servicio de calidad.

d. EVALUACIÓN

En la actualidad la evaluación es comprendida como un proceso de recojo de la información acerca de las debilidades, amenazas, oportunidades y fortalezas que tiene un centro educativo, a partir de ello se debe tomar decisiones para poder mejorar la calidad educativa. Como manifiesta Alvarado (1999), una evaluación previa es importante para implementar un plan, ya que permitirá

saber los posibles riesgos que puede contraer y que perjudiquen los resultados esperados (p.77). Cuando menciona la evaluación ex ante tiene en cuenta la coherencia, aspectos metodológicos, objetividad y relevancia, así como la participación; mientras, en la evaluación de la ejecución o ex post tiene que considerarse la eficiencia, impacto, retroalimentación y eficacia.

La evaluación es una serie de actividades que se llevan a cabo con la finalidad de medir el desempeño de las personas, según los estándares establecidos y tomando en cuenta sus resultados obtenidos mediante indicadores y que ayudan para una adecuada toma de decisiones (Farro, 2001, p.187). Es así que la evaluación es la observación del desempeño que uno realiza mediante diferentes indicadores que nos lleva a obtener resultados, a partir de ello se debe tomar un conjunto de decisiones para poder mejorar y así alcanzar una buena calidad educativa.

Cuando hablamos de evaluación también nos referimos a la participación de los agentes educativos, de ello destacamos a los docentes y a los estudiantes; el primero que viene a ser los docentes ellos también llegan a ser evaluados en sus prácticas profesionales, mediante los resultados que al final de cada sesión debe sacar un producto, y el segundo que viene a ser los estudiantes que ellos vienen siendo evaluados de la siguiente manera: evaluación sumativa, que algunos docentes tradicionales siguen aplicando este tipo de prueba que viene a ser al final del semestre o mediados de cada semestre, que para este tipo de examen es determinante los exámenes; mientras en la evaluación formativa como dice Álvarez (2001) tiene que ser constantemente al servicio de la práctica para que esto puedan mejorarla en beneficio de quienes lo participan y además menciona que una evaluación debe ser descartado cuando no forma; tampoco, no aprenden quienes participan. Dicho lo anterior hoy en día la gran mayoría de los docentes están utilizando en sus aulas la evaluación formativa que son calificados durante el proceso de la realización de las actividades en cada sesión.

e. INVESTIGACIÓN

El ser humano siempre es curioso en observar las cosas y así buscar su sentido. Por ello existen investigaciones desde lo más cotidianos hasta lo científico que son propias de la educación superior.

La investigación debe tener en cuenta o mencionar y desarrollarse dentro de los contextos sociales, culturales e instituciones según se desarrolle, puesto que las instituciones se encuentran en un contexto único según lo crean conveniente en la implementación de los modelos educativos.

2.2.2 SATISFACCION LABORAL DOCENTE

2.2.2.1 SATISFACCIÓN

Hernández (2011) el concepto de satisfacción para aquellos que investigan su significado, es una expresión mental que viene a ser la salida de sus respuestas contenidas en la penetración, asimismo la reacción a la caza material y apasionada que fue concebida en vista de una necesidad o deseo para los datos. Debe decirse que esta perspectiva es sólo un cumulo de valoraciones separadas, producto de la diferenciación entre la capacidad y los deseos que cubre.

2.2.2.2 SATISFACCION LABORAL

Este término por vez primera se habló en el campo de la salud y que el trabajo era de mucha importancia en la vida de las personas como menciona Barraza y Ortega (2009), la satisfacción laboral, hace referencia a la actitud que muestra el colaborador en cuento a sus actividades que realiza, dicha actitud mitad se deriva del ambiente de trabajo en donde se encuentren, lo cual debe desarrollar valores, creencias que sean beneficiosas para el colaborador y que incidan significativamente en su comportamiento. (Citado por Tena y Villanueva 2010:121). Es cuando una persona muestra su estado de ánimo de manera positiva frente al trabajo que realiza.

La satisfacción laboral para Locke (1976) se define como un estímulo positivo que siente el trabajador frente a su trabajo o hacia algo en general del mismo, el cual se da de manera emocional y efectivo según las experiencias laborales del individuo. (Citado por Tena y Villanueva 2010:120). Son las emociones que uno mismo muestra de manera constructiva a cera del trabajo que realiza.

Según Muñoz (1990) la satisfacción laboral es:

Una emoción ya sea agradable o desagradable que experimenta un individuo frente a distintas sensaciones, lo que puede generar que este no esté a gusto en un determinado lugar, lo cual le llevara a buscar mejoras personales. (p. 76)

Los integrantes de una institución o una organización se sienten con vigorosidad de trabajar cuando sienten que les gusta lo que hacen, y en donde lo realizan. Por ello, la interrelación de los miembros como el clima institucional adecuado y ambiente favorable motiva a cumplir los fines para alcanzar los objetivos propuestos.

2.2.2.3 SATISFACCIÓN LABORAL EDUCATIVO

2.2.2.3.1 Docencia: Son aquellas personas quienes realizan la práctica y el ejercicio de la enseñanza y en ello interactúan tres elementos principales: estudiantes, docente y el objeto de conocimiento; utilizando su recurso habitual el lenguaje.

2.2.2.3.2 Docente: Encontramos definiciones distintas según la pedagogía tradicional y moderna; donde la primera menciona que el profesor es meramente transmisor y fuente de conocimiento y el único sujeto activo en el proceso de la enseñanza; mientras la pedagogía moderna define al docente como un guía de los conocimientos, es más constructivista, donde el alumno es más activo.

2.2.2.3.3 factores que determinan la satisfacción laboral docente

Según Smith (1979, citado en Sáenz y Lorenzo, 1993) la Satisfacción laboral del docente es parte de la actitud emocional, que no es parte de la empatía en cuanto al estímulo; sino que es la valoración que se le da a una persona en cuanto a su trabajo y por ende están unidos con los elementos de la afectividad, cognitivos y de comportamiento.

Según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), son los factores que influyen en la satisfacción laboral:

a. Logro: se dice al éxito en lo realizado, la superación de las deficiencias presentadas a diario, conllevando a una actitud alta y positiva.

b. Reconocimiento: es la apreciación que se le da a una persona, por los éxitos logrados, de parte de los directivos a los subordinados.

c. Crecimiento personal: voluntad de superación de los individuos en labor.

d. Vida personal: son factores que influyen en el trabajador, haciendo que el individuo no ejecute su labor de una manera positiva.

e. Comunicación: Referido al clima institucional favorable entre los trabajadores de la institución.

Según Robbins (1998), nos da a conocer los factores fundamentales de la satisfacción laboral. Los mismos que mencionamos a continuación:

a. Trabajo de manera restante.

b. Compensación justa

c. Beneficios remunerativos

d. Promociones y ascensos satisfactorios.

e. Ambiente de trabajo favorable.

f. Apoyo mutuo entre todos.

g. buena relación entre superiores y subordinados.

A continuación, se amplía información sobre estos aspectos de la satisfacción laboral.

a. Reto del trabajo - Satisfacción con el trabajo en sí: El trabajo mismo es el que determina la satisfacción principal del empleado.

Los empleados desempeñan el trabajo que quieren, desarrollar oportunidades en donde hagan uso de sus habilidades y que a la vez desarrollen una serie de actividades, brindando la retroalimentación correspondiente, lo que les generara sentirse satisfechos con sus funciones.

b. Sistemas de recompensas justas: la satisfacción desarrolla 2 tipos de recompensas, las mimas que son intrínsecas y extrínsecas.

Las recompensas extrínsecas son otorgados por la institución, tomando en cuenta sus funciones laborales y el esfuerzo de cada uno de los trabajadores,

por ejemplo: el tipo de remuneración y las condiciones políticas para las recompensas, reconocimiento y ascensos que tiene la institución por parte del líder. Mientras las recompensas intrínsecas son cuando los empleados experimentan internamente como son las sensaciones de orgullo, competencias y habilidades que tiene el trabajador por una función bien elaborada.

Este tipo de recompensas deben ser reconocidos por parte del líder de manera justa hacia los empleados para que se sientan satisfechos con ellos mismos.

c. Satisfacción con el salario: Los empleados de una institución reciben a cambio de su labor los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones. Creando el ello la satisfacción laboral.

La administración del personal de una institución garantiza la satisfacción de los empleados a través de esta actividad vital, lo cual genera en la institución la capacidad de mantener y obtener una productiva fuerza de trabajo.

Según las investigaciones realizadas se ha llegado a saber que la remuneración es una de las actividades con mayor causalidad en cuanto a la satisfacción de los colaboradores.

d. Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos: Cuando se habla de los ascensos y demás promociones salariales, se dice que son oportunidades para los colaboradores, que garantiza el reconocimiento y aumentan el estatus social de las personas.

La falta de satisfacción puede perturbar a la entidad y genera un desacuerdo dentro del ambiente laboral. Donde disminuye la productividad en las actividades, incrementar el nivel de quejas de cada uno de los empleados, las faltas y por ende el despido de personal.

e. Condiciones favorables de trabajo: A los todos los trabajadores les interesa un ambiente adecuado con la comodidad necesario. Donde estos se encuentren satisfechos tanto de manera individual como a nivel de trabajo, desarrollando sus actividades de manera eficiente y favoreciendo su satisfacción en cuanto a diversos aspectos dentro de la institución.

La cultura organizacional es un aspecto importante que se considera dentro de una institución que viene a ser una serie de características que es observado por el colaborador, lo cual proporciona condiciones favorables de trabajo, teniendo en consideración que las metas organizacionales y las personales no son opuestas.

f. Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión: El principal factor para la existencia de la satisfacción laboral es depende de las actitudes del líder de una institución. La buena interacción social entre los agentes de la institución conlleva a la satisfacción laboral.

Las diversas investigaciones realizadas sobre la satisfacción laboral dentro de una institución, han llevado a concluir que los colaborados que están siendo liderados por líderes tolerantes son los satisfechos que las personas con líderes autoritarios, indiferentes y hostiles Según House y Mitchell (1974), menciona que las personas que tiene un líder tolerante pues son trabajadores con baja autoestima y con puestos bajos.

g. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo: La satisfacción laboral es cuando existe un acuerdo entre la personalidad y la ocupación; donde cada uno de los agentes de la institución poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Y estos deben ser apoyados entre las personas para lograr las mejoras correspondientes dentro de cada puesto de trabajo y que estos serán más exitosos y se sientan satisfechos.

2.2.2.4 IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EDUCATIVO

La satisfacción laboral es el ánimo que cada persona pone en cualquier trabajo que realiza como menciona Muñoz (1990) lo siguiente:

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p.76)

Por ello, la satisfacción laboral es cuando el sujeto realiza trabajos que le interesa donde le pone un sentimiento de agrado para poder realizarlo, en un ambiente cómodo con las comodidades necesarias y así se llega a lograr un trabajo de manera positiva.

Hay muchas precepciones sobre la importancia de la satisfacción laboral que están relacionados con la empresa, los recursos humanos y el rendimiento del trabajador. En la actualidad se da más prioridad a las personas por sus capacidades y su preparación que son los artífices de concretar el plan de trabajo de una empresa. Como considera Herzberg (1966), en su teoría bifactorial, clasificándolo de lo siguiente: los factores higiénicos, considerados como básicos no generan motivación y provocan insatisfacción; pero, si existe genera un estado neutro de la persona. Y el segundo son los factores motivacionales, que originan la satisfacción en el trabajo en el caso de que existiera. Por ejemplo, de los factores higiénicos serían las condiciones laborales y el salario. Para el segundo sería el reconocimiento y el grado de responsabilidad que tiene el trabajador.

Según las teorías mencionadas anteriormente Días (2015), señala que cuando se cubre los factores higiénicos, la satisfacción laboral se genera por la existencia de los factores motivacionales, en ello causan en las personas un compromiso, actitud de manera positiva en cuanto al trabajo, un buen desempeño, la optimización y el cuidado de los recursos, la empatía, entre otros más beneficios donde el trabajador se sentirá satisfecho y, dará de sí mismo lo mejor y quedará identificado con la empresa.

2.2.2.5 DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Al analizar las diferentes fuentes se ha tomado en cuenta para las dimensiones las categorías propuesta por Barraza y Ortega sobre la satisfacción laboral que son los siguientes: la buena relación entre trabajadores, el desempeño de funciones, el ambiente laboral, la puesta de valor del trabajo, la directiva y el jefe superior, el ambiente físico y los diversos factores institucionales, para lo cual se considera cinco de ellas en la presente investigación:

-Adecuada relación entre compañeros.

- Desempeño de funciones.
- Ambiente laboral
- Valor del trabajo desarrollado y
- Consejo directivo

A. RELACIONES INTERPERSONALES

Es la socialización de los miembros de una institución ya sea entre docentes, administrativos y otros trabajadores dentro de la institución educativa. Por la naturaleza del trabajo que tienen los docentes están en contacto con las personas (director, profesores, administrativos, auxiliares, estudiantes, padres de familia y otros), con quienes demuestra cierta actitud como manifiesta Marcelo (2002), mencionan que dentro de la institución educativa se debe considerar en buen trato a los colaboradores, así como la comunicación y las vinculaciones profesionales, con el fin de mejorar el desempeño institucional (p. 40). Para una adecuada relación entre compañeros entre los miembros de una institución educativa debe primar un buen clima institucional, trato de las personas con una buena actitud positiva y así trabajar en conjunto y lograr los objetivos de la institución educativa.

Dicho anteriormente las relaciones interpersonales se caracteriza por la socialización de los miembros de una institución educativa y con su entorno. Por el trabajo que realiza el docente está en frecuente relación con los individuos, conllevando a una serie de actividades sociales, tales como:

- Los compañeros docentes: En este sentido se observa de una relación laboral, donde todos trabajan para lograr los objetivos plasmados en el proyecto educativo institucional. En ese sentido es mantener un clima institucional de una manera adecuada. Sin generar conflictos entre los miembros.
- Los estudiantes: Los docentes tienen que brindar mayor atención a los estudiantes, no solo dándole mayor información académica sino de manera formativa demostrando con los ejemplos. Por ello la autoridad del maestro es muy importante para la buena disciplina del aula.

- El consejo directivo: son las interacciones entre los directivos y los docentes de la institución educativa, donde prima los comportamientos y emociones de los individuos, lo que influye en el desempeño laboral y ofreciendo mayor satisfacción laboral (Cavalcante, 2004). También el consejo directivo vela por el buen camino del proyecto educativo y monitorea la práctica docente de manera formativa.

- El Jefe Inmediato Superior: son aquellos docentes quienes son coordinadores y encargados en cada área específica. Ellos se preocupan en velar el cumplimiento del plan académico de cada área específico.

B. DESEMPEÑO PROFESIONAL

El docente es el pilar importante sobre la calidad de servicio educativo; por ello, es el principal agente en el ejercicio profesional para desarrollar de manera integral las diferentes capacidades, que son modelos de conducta y los desempeños que son tareas específicas a través del cual se practica las funciones. La primordial función del desempeño docente es la formación integral de las personas y que sean competentes (Montenegro, 2003).

El desempeño docente tiene que ser evaluado de manera formativa, así mejorar el servicio de la calidad educativa que queremos, de ello al pasar los años poder perfeccionarse en la calidad del docente teniendo en cuenta los estándares que le permita alcanzar la equidad. Pero existen ciertas aprobaciones para poder decir que el primordial objetivo de la evaluación docente, es realmente inferir en sus habilidades, rendimiento, preparación profesional. (Valdés, 2004, p. 6). Hoy en día el profesional es valorado en cualquier ámbito por sus cualidades, que tanto es su preparación y su rendimiento que demuestra a través de los resultados.

Según la ley general de la educación, el docente es uno de los principales agentes que influyen en el proceso de educación, por eso tiene como misión ayudar de manera eficiente en el crecimiento de los estudiantes en todos sus aspectos del desarrollo humano. Por lo tanto, el futuro de todos los estudiantes de alguna forma está en manos de los docentes, quienes son encargados de formar la persona que quiere la sociedad. Por eso, un profesor debe poseer

capacidades profesionales, salud física y mental y solvencia moral, para que no se ponga en riesgo la integridad de los estudiantes, por otro lado, es importante hacer uso de la planificación, evaluación, y el desarrollo de las actividades de la mejor manera posible, con la finalidad de asegurar el logro de los objetivos institucionales establecidos, también se debe considerar las normas institucionales que fomentan la convivencia dentro de la institución. Ser partícipe de las actividades institucionales y también en otras instancias que contribuyan al desarrollo del plan educativo institucional, así como de los diversos proyectos a desarrollar.

Dicho lo anterior mencionamos que el desempeño laboral comprende de como un docente desarrolla sus prácticas profesionales y cumple con sus labores pedagógicas, en ello hace que genera una satisfacción en sí mismo.

En la actualidad el docente se enfrenta a ciertos cambios científicos dentro de las reformas educativas y en ello se encuentra la innovación en las prácticas educativas. Para que un docente se mantenga actualizado debe tener la capacidad de ajustarse a los diferentes cambios tecnológicos, organizarse, manejar el tiempo y tener el liderazgo (Hackman y Oldham, 1980).

C. LAS CONDICIONES LABORALES

En la actualidad a todos los trabajadores de las instituciones públicas o privadas les interesa un ambiente que sea adecuado con las comodidades necesarias para poder realizar satisfactoriamente sus labores. Donde a cada trabajador les genere algún tipo de satisfacción individual y que ayude en el desarrollo de sus funciones y con ello lograr un trabajo de acorde a lo especificado. Un ambiente de trabajo agradable con todos los servicios necesarios como ventilación, iluminación y otros, y en un lugar adecuado les ayudara a obtener mejoras en su desempeño laboral y a la vez estos se sentirán satisfechos de los agentes de la institución.

La cultura organizacional es uno de los aspectos más importante que se debe considerar dentro de una institución que viene a ser un conjunto de valores, metas que son percibidos por los trabajadores; lo cual proporciona condiciones

favorables de trabajo, teniendo en consideración que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. Así mismo Marcelo (s.f.) menciona al respecto:

Que la cultura organizacional, es una serie de significados que comparten los miembros de la entidad y que hacen a esta única y distinta a las demás, es por ello que se dice que es una serie de características propias de cada persona y a la vez de su misma forma de pensar lo que hace única a la entidad. (p. 42)

En una institución lo importante que exista es la cultura organizacional, donde los integrantes tengan el mismo pensamiento y que todos actúen en un solo camino, con un solo fin para poder lograr los objetivos que están plasmados en corto, mediano o largo plazo y así mejorar la calidad educativa.

Ambiente Físico

Es el lugar o espacio físico donde se desarrollan la actividad (trabajo) por parte de los miembros de una institución.

D. VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO

Cuando hablamos sobre la apreciación del trabajo ejecutado nos referimos al valor o reconocimiento que les ofrece a los miembros de la institución privada o pública y en caso de los docentes es el aporte que ofrece a la institución educativa o a la sociedad. El trabajo que ellos lo realizan no es en cuanto a los objetos sino es con las personas de quienes se preocupan en la formación integral y que sean competentes en la sociedad que es algo subjetivo.

La sociedad misma tiene sus respectivas apreciaciones a cerca de la labor del docente que realiza dentro de la institución educativa. Puede ser de manera positiva favorable para el profesor o de manera negativa que desmotiva el trabajo docente y así:

En los últimos años la sociedad ha cambiado sus expectativas en cuanto al sistema educativo, es por ello que se han hecho ciertas modificaciones gracias a las opiniones de la misma sociedad, teniendo claro que la educación merece un futuro mejor, es por ello que desde los padres hasta los políticos llegan a la conclusión que la plana docente es la responsable de lograr un sistema educativo eficiente. (Padrón, 1999, p. 53).

En la actualidad la sociedad ve al docente como la profesión de menos remunerado, la más desprestigiada y no es valorado como de lugar por los políticos. Por ello, el pensamiento de antes que muchos decían que el futuro mejor de los educandos es depende de la educación en verdad tienen razón. Pero, sino cuenta con el apoyo necesario a la carrera y a la institución educativa por parte de las autoridades y de la misma sociedad. Pero hoy en día no se ve el apoyo necesario a esta profesión; por ello, va perdiendo la calidad de servicio educativo.

E. CONSEJO DIRECTIVO Y JEFE INMEDIATO SUPERIOR

Es otra de las dimensiones que trata sobre la satisfacción en relación con el consejo directivo y los docentes. Los dos sistemas tienen los mismos conceptos, por ello el segundo es relacionado al desarrollo personal que está dentro del consejo directivo.

Se puede observar que estas dimensiones están relacionadas con el estilo de liderazgo de los jefes y satisfacción de los agentes educativos. Por ello, un estilo de liderazgo democrático, también participativo orientan a las personas, donde en ellos produce mayor satisfacción que un estilo de liderazgo autoritario que se basa en orientaciones de tarea. Los miembros de la institución consideran como importante al jefe; pero, su comportamiento es subjetivo (Weinert, 1985).

El consejo directivo son las máximas autoridades dentro de una institución educativa que está conformado por el (la) director (a), el (la) subdirector (a), que tienen como función relacionado a las organizaciones, diferentes implementaciones, ejecución y evaluación de las actividades desarrolladas y trabajar en visión de los proyectos para lograr los objetivos propuestos. También en ello podemos mencionar la evaluación de los docentes que viene a ser de manera formativa en cuanto a los desempeños. O se encuentran los coordinadores, quienes se encargan de planificar, implementar, monitorear y evaluar la ejecución y las diversas características didácticas juntamente con el Jefe Inmediato Superior.

Los individuos encargados de la coordinación son un grupo técnico que se encuentre especializado y dirigido al ámbito académico, asimismo es importante que se maneje herramientas técnicas institucionales por

ello es necesario que se invierta tiempo valioso en dichas actividades institucionales, con la finalidad que den seguridad y confianza dentro de este ámbito. (Cámere, 2006, p. 6).

Son aquellas personas quienes están encargados de apoyar a los demás docentes en mejorar su práctica pedagógica, quienes pertenecen a la misma área, y son elegidos mediante reuniones para monitorear y al final informarles los aciertos y dificultades que se presentan.

También el consejo directivo, el Jefe Inmediato Superior están encargados de solucionar los conflictos que se presentan dentro de la institución educativa ya sea con los estudiantes, los padres de familia o entre docentes. Para ello debe buscar el clima institucional donde los docentes pongan sus esfuerzos en la preparación de sus clases y las evaluaciones para la formación de los estudiantes y que tengan tratos personalizados.

2.3 BASES CONCEPTUALES

2.3.1 Gestión institucional: Es una actividad donde se realiza un conjunto de acciones u operaciones, mediante un plan estratégico para lograr un resultado, plasmados en los objetivos en beneficio de la institución educativa.

2.3.2 Satisfacción laboral: Es la actitud emocional positiva o placentera que demuestra un trabajador frente a su trabajo. Y esto se constituye en uno de los productos del trabajo humano.

2.3.3 Clima institucional: Es la interrelación de los agentes educativos, con un buen clima organizacional y así sientan verdaderamente comprometidos con los objetivos de las instituciones.

2.3.4 Las relaciones interpersonales: Son los tratos desarrollados por las personas que forman parte del centro educativo, intercambiando ideas entre ellos, desarrollado una buena actitud positiva que están vinculadas con el desempeño y así lograr los objetivos de la institución educativa.

2.3.5 El desempeño profesional: Es la práctica de las funciones que un profesional debe cumplir en las tareas específicas como en la formación integral de las personas y que sean competentes.

2.3.6 Las condiciones laborales: Es el lugar adecuado con todas las comodidades necesarias para poder realizar satisfactoriamente las labores, que haya una cultura organizacional.

2.3.7 La cultura organizacional: Es la jerarquización de los agentes educativos, lo cual distingue de otras organizaciones. Comprende a las diferentes formas y maneras de pensar, actuar de las personas dentro de una institución educativa.

2.3.8 La valoración del trabajo desarrollado: Es el valor o reconocimiento que se le da al trabajo ejecutado dentro de una institución y en este caso es el aporte que ofrece el docente a la institución educativa o a la sociedad.

2.3.9 La planificación como instrumento de gestión: Es el proceso que se realiza antes de las actividades que consiste en organizar los recursos y estrategias que nos puede conducir a alcanzar un propósito.

2.3.10 El planteamiento estratégico: Son un conjunto de estrategias que se planifica para lograr los objetivos. Dentro de las instituciones educativas el planteamiento estratégico es la visión propuesta a largo plazo considerando un análisis FODA, es decir analizar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que posee cada comunidad educativa.

2.3.11 El planteamiento educativo: Es la formulación de planes antes de realizar los distintos procesos que ayuden a cumplir con las metas trazadas dentro de las comunidades educativas.

2.3.12 La organización: Es la capacidad de cooperación de los individuos para poder lograr un objetivo o una meta con la participación de ellos, mediante el desarrollo de funciones debidamente coordinadas.

2.3.13 El liderazgo: Es la capacidad de manejar, monitorear a los integrantes de una organización para lograr confianza en ellos y que trabajen satisfactoriamente cumpliendo la misión y metas de la organización.

2.3.14 La evaluación: Es una serie de actividades que se lleva para medir el desempeño de las personas y en caso de los centros educativos es el proceso de recojo de información de las debilidades, amenazas, oportunidades y fortalezas.

2.3.15 La investigación: Es la observación minuciosa de las cosas para buscar su sentido desde lo cotidiano a lo científico en los contextos sociales, culturales e instituciones según se desarrolle.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

HG: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

3.1.2 Hipótesis específico

HE1: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

HE2: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

HE3: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

HE4: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

HE5: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Variables

V1= Gestión institucional

V2= Satisfacción laboral docente

3.2.2 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala y valoración
Gestión institucional	Responde a una tarea propia del diseño de acciones para que se cumpla con pertinencia a nivel educativo; vale decir, se preocupa por la correcta conducción administrativa y de esta forma progresa la institución educativa, Sovero (2007)	El instrumento que se aplicó para la gestión institucional es el cuestionario, constituido por 32 ítems.	Organización	-Relaciones interpersonales. -elaboración de proyectos. -Valores.	ORDINAL 1=Nunca. 2=Casi nunca. 3= A veces. 4=Casi siempre. 5. Siempre
			Liderazgo	-Toma de decisiones. -Estilo de liderazgo. -Participación y trabajo en equipo.	
			innovación	-Diagnostico. -Elaboración de proyectos.	
			Evaluación	-Cumplimiento de metas. -Evaluación de la gestión. -Evaluación de los resultados.	
			Investigación	-Actualización pedagógica. -Eficiencia de los recursos humanos.	

Satisfacción laboral docente	La satisfacción laboral engloba una serie de actitudes que siente el trabajador y la expresa mediante su comportamiento dentro de su ambiente de trabajo, este comportamiento puede darse de manera positiva o negativa según la percepción del trabajador. Barraza y Ortega (2009).	El instrumento que se aplicó para la satisfacción laboral docente es el cuestionario, constituido por 30 ítems.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Con los compañeros docentes - Con los alumnos - Con el Consejo Directivo - Con el jefe inmediato superior 	ORDINAL Totalmente insatisfecho (1) Poco insatisfecho (2) Poco Satisfecho (3) Satisfecho (4) Totalmente satisfecho (5)
			Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades realizadas - Motivación - Autonomía - Libertad 	
			Condiciones laborales de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Información proporcionada - Oportunidades de desarrollo - Nivel laboral - Aspecto económico - Cantidad de trabajo 	
			Valoración del trabajo desarrollado	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración por parte de: <ul style="list-style-type: none"> - La comunidad - Los padres de familia - El Consejo Directivo - El jefe inmediato superior - Los compañeros docentes - Los alumnos 	
			Consejo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Equidad - Monitoreo - Trato - Solución de conflictos - Apoyo para el desarrollo profesional - Apoyo para el desarrollo personal 	

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

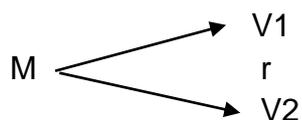
Responde al tipo no experimental cuantitativo, como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010), ya que según mencionan estos autores las investigaciones no experimentales no alteran las variables en estudio, es decir estas serán estudiadas en la realidad que se encuentran, y lo que se hará es percibir un escenario tal y cual se encuentre en una realidad y analizarla con el fin de obtener resultados. (p.149).

4.2. Nivel de investigación

La presente investigación es de nivel descriptivo porque solo se encarga de describir una propiedad, rasgos y caracteres de sujetos que intervienen en un grupo humano; asimismo permita un análisis de una comunidad, objeto u otra situación motivo de ser analizado (Hernández, 2014). Según este nivel, el sujeto investigador comprende las características del objeto investigado o de cualquier fenómeno de la realidad.

4.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es correlacional porque el propósito es determinar las relaciones entre las variables de estudio o también entre categorías, conceptos según una muestra de estudio, según Hernández (2014). En este caso se observó la asociación de la variable satisfacción y gestión institucional. El siguiente esquema presenta el diseño:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Variable gestión Institucional

V2 = Variable Satisfacción Laboral Docente

r = Relación entre variables

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

Según Selltiz (1980), engloba a los habitantes en general de un cierto lugar, las mismas que pueden tener una variedad de características (Citado por Hernández, Fernández, Baptista: 2010:174).

Por ende, la población de la presente investigación está conformada por 77 docentes de los centros educativos del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
01	“Haya de la Torre” - Arizona	30
02	“Luis Donayre Vasallo”-Anchac Huasi	08
03	“José de San Martín”- Vinchos	30
04	“Alfredo Parra Carreño” - Rosaspata	09
total		77

Fuente: obtenidos de la oficina de dirección pedagógica- UGEL de Huamanga.

4.4.2. Muestra:

Según Hernández, Fernández, Baptista (2010), la muestra es una pequeña parte de la población, es un pequeño grupo con características particulares y que pertenecen a un mismo ámbito y que serán tomados a partir de una población específica motivo de estudio.

Entonces, se constituyó la muestra con toda la población, la misma que tomo a 77 docentes de las instituciones educativas en estudio; esto, ya que es una población pequeña para ser estudiada.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
01	“Haya de la Torre” - Arizona	30
02	“Luis Donayre Vasallo”-Anchac Huasi	08
03	“José de San Martín”- Vinchos	30
04	“Alfredo Parra Carreño” - Rosaspata	09
total		77

Fuente: obtenidos de la oficina de dirección pedagógica - UGEL de Huamanga.

4.4.3. Muestreo:

El muestreo es elegido de manera intencional no probabilística como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010) que las elecciones de la muestra no dependen de tipo de probabilidad sino de las características de la muestra.

4.5. Técnica e instrumentos

4.5.1 Técnicas:

La técnica que se utiliza es una encuesta, Corbetta (2007), es la manera más efectiva de obtener información relevante de lo que se esta investigación, a través de una serie de preguntas que están direccionadas en cuanto a los indicadores tomados para cada variable en estudio y que permiten desarrollar las respectivas preguntas, obteniendo así información de lo que realmente se desea saber. (Citado por Batthyány y Cabrera 2011, p. 89).

4.5.2 Instrumentos:

El instrumento utilizado es el cuestionario, como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010) que cuestionario engloba una serie de preguntas que están relacionadas a los indicadores desarrollados, ayudando a medir cada variable en estudio (Brace, 2008 citado por Hernández, Fernández y Baptista 2010:217).

4.6. Ficha técnica

El cuestionario es uno de los instrumentos que fue utilizado en otro contexto y para utilizarlo necesariamente es indispensable la ficha técnica; luego, se da a conocer que el instrumento fue adaptado a un contexto andino.

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre gestión institucional
Autora	Virginia Filomena Areche Zarate (2013)
Adecuación	GÓMEZ HUAMANÍ, Víctor (2017)
País de origen	Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel de la gestión institucional.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Organización. • Liderazgo. • Innovación. • Evaluación. • Investigación.
Duración	Responde a un tiempo de treinta minutos.
Validez	Se desarrolló a través de juicio de 3 expertos que son doctores en el área. Se procesó mediante V de Aiken que arrojó un valor equivalente a 0,81.
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba Alpha de Cronbach cuyo resultado es equivalente a 0,87
Escala de medición	Se utilizó una escala de valores: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre la satisfacción laboral docente.
Autora	DIAS CHIAPPE, ELEONORA (2015)
Adecuación	GÓMEZ HUAMANÍ, Víctor (2017)
País de origen	Universidad de Piura.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el grado de satisfacción laboral docente.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales. • Desempeño profesional. • Condiciones laborales. • Valoración del trabajo desarrollado. • Consejo directivo.

Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 30 minutos.
Validez	Se desarrolló a través de juicio de 3 expertos que son doctores en el área. Se procesó mediante V de Aiken que arrojó un valor equivalente a 0,84.
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba Alpha de Cronbach cuyo resultado es equivalente a 0,86
Escala de medición	Se utilizó la escala de valores: 1= Totalmente insatisfecho. 2= Poco insatisfecho. 3= Poco satisfecho. 4= Satisfecho. 5= Totalmente satisfecho

4.7. Validez y confiabilidad

4.7.1. Validez: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la validez ayuda a medir la capacidad de un instrumento para el desarrollo de la investigación (p 201).

4.7.2 Confiabilidad: Hernández, Fernández y Baptista (2010) la confiabilidad es el instrumento para medir el grado en que se puede aplicar a los individuos u objetos que tanto los resultados sean iguales. (p 200)

Para tal efecto, tanto los puntos anteriores fueron determinados por el Alfa de Cronbach.

INSTRUMENTO DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ - ESTUDIO PILOTO PRUEBA ALFA DE CRONBACH PARA LA GESTION INSTITUCIONAL Y SATISFACCION LABORAL DOCENTE.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En donde:

K: El número de ítems

Sⁱ²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S^T²: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach.

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Se presentan de la siguiente manera:

GESTIÓN INSTITUCIONAL

Expertos	Indicadores										Suma	Promedio
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Experto 1	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	810	81
Experto 2	79	86	73	80	81	69	89	78	82	86	803	80.3
Experto 3	76	82	84	77	72	82	80	83	86	87	809	80.9

Criterios	Valoración
Deficiente	0 a 20
Baja	21 a 40
Regular	41 a 60
Bueno	61 a 80
Muy bueno	81 a 100

SUMA	242.2
PROMEDIO	80.7

Muy bueno

La validez de este primer instrumento, según los expertos, responde a un promedio de muy bueno, cuyo porcentaje es de 80,7% (0,81); en ese sentido, este instrumento es válido y coherente con los fines de este estudio.

SATISFACCIÓN LABORAL

Expertos	Indicadores										Suma	Promedio
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
experto 1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	850	85
Experto 2	82	84	79	83	91	85	80	83	84	85	836	83.6
Experto 3	87	80	85	89	91	88	79	81	82	84	846	84.6

SUMA	253.2
PROMEDIO	84.4

Crterios	Valoración
Deficiente	0 a 20
Baja	21 a 40
Regular	41 a 60
Bueno	61 a 80
Muy bueno	81 a 100

Muy bueno

La validez de este segundo instrumento, según los expertos, responde a un promedio de muy bueno, cuyo porcentaje es de 84,4% (0,84); en ese sentido, este instrumento es válido y coherente con los fines de este estudio.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron por medio del Alfa de Cronbach, se describe de la siguiente manera:

GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	10

Tabla de valor	
0,53 a menos	Nula
0,54 a 0,59	Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente
1.0	Perfecta

El resultado que se obtiene por el estadígrafo correspondiente viene a ser 0,87, el mismo que, según la tabla, responde a ser calificado como excelente y permitió registrar los datos para esta variable, gestión institucional.

SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	10

Tabla de valor

0,53 a menos	Nula
0,54 a 0,59	Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente
1.0	Perfecta

El resultado que se obtiene por el estadígrafo correspondiente viene a ser 0,86, el mismo que, según la tabla, responde a ser calificado como excelente y permitió registrar los datos para esta variable, satisfacción laboral.

4.8. Técnica de procesamiento de datos

La información recogida fue procesada mediante el programa SPSS versión 22, y en cuanto al estadígrafo para obtener los resultados pertinentes del coeficiente de correlación se utilizó la prueba Rho de Spearman. Es conceptualizado como los índices de relación existente entre las variables en estudio con la finalidad de obtener el grado o rango de correlación existente entre estas (jerarquía)" (Hernández, 2014, p.332).

4.9. Aspectos éticos

La presente investigación es accesible porque no presenta nada desfavorable contra las normas políticas, los cuales no impiden su normal desarrollo durante el proceso de la investigación y por ende nos permitirá conocer las variables sobre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en beneficio de una educación moderna.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla N° 1

Niveles de satisfacción laboral docente

SATISFACCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	2	2,8
Poco insatisfecho	4	5,6
Poco satisfecho	20	27,8
Satisfecho	40	55,6
Totalmente satisfecho	6	8,3
Total	72	100,0

De acuerdo al resultado se observa que del total de maestros (72), solo un 55,6% califican la satisfacción laboral bajo los términos de sentirse satisfechos laboralmente en los centros educativos del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 2

Niveles de relaciones interpersonales

RELACIONES	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	1,4
Poco insatisfecho	5	6,9
Poco satisfecho	24	33,3
Satisfecho	34	47,2
Totalmente satisfecho	8	11,1

Total	72	100,0
-------	----	-------

De acuerdo al resultado se observa que del total de maestros (72), solo un 47,2% califican la las relaciones interpersonales bajo los términos de sentirse satisfechos con este aspecto en los centros educativos del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 3

Niveles de desempeño profesional

DESEMPEÑO	Frecuencia	Porcentaje
Poco insatisfecho	7	9,7
Poco satisfecho	23	31,9
Satisfecho	30	41,7
Totalmente satisfecho	12	16,7
Total	72	100,0

De acuerdo a los datos mostrados en la tabla N° 3, se puede observar que del 100% (72) de docentes, con relación al desempeño profesional, el porcentaje mayoritario equivalente al 41,7 % (30) de docentes expresan que se sienten satisfechos con su desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 4

Niveles de condiciones laborales de trabajo

CONDICIONES	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	3	4,2
Poco insatisfecho	6	8,3
Poco satisfecho	27	37,5
Satisfecho	28	38,9
Totalmente satisfecho	8	11,1
Total	72	100,0

Los datos presentados en la tabla N° 4, permite observar que del 100% (72) de docentes, con relación a las condiciones laborales, el porcentaje mayoritario equivalente al 38,9 % (28) de docentes expresan que se sienten satisfechos con

las condiciones laborales en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 5

Niveles de valoración del trabajo desarrollado

VALORACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	1,4
Poco insatisfecho	1	1,4
Poco satisfecho	33	45,8
Satisfecho	30	41,7
Totalmente satisfecho	7	9,7
Total	72	100,0

La tabla N° 5, permite observar que del 100% (72) de docentes, respecto a la valoración del trabajo, el porcentaje mayoritario equivalente al 45,8 % (33) de docentes expresan que se sienten poco satisfechos con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 6

Percepciones sobre el consejo directivo

CONSEJO	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	4	5,6
Poco insatisfecho	5	6,9
Poco satisfecho	29	40,3
Satisfecho	28	38,9
Totalmente satisfecho	6	8,3
Total	72	100,0

De acuerdo a los datos mostrados en la tabla N° 6, se puede observar que del 100% (72) de docentes, con relación a la percepción sobre el consejo directivo, el porcentaje mayoritario equivalente al 40,3 % (29) de docentes expresan que se sienten poco satisfechos con la labor del consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 7

Percepciones sobre la gestión institucional

GESTIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2,8
Casi nunca	6	8,3
A veces	29	40,3
Casi siempre	29	40,3
Siempre	6	8,3
Total	72	100,0

Los datos presentados en la tabla N° 7, permite observar que del 100% (72) de docentes, con relación a la gestión institucional, el porcentaje mayoritario considera que a veces (40,3 %) con tendencia a casi siempre (40,3 %), existe una buena gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 8

Tabla de contraste sobre gestión institucional y satisfacción laboral

	SATISFACCIÓN					Total	
	Totalmente insatisfecho	Poco insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho		
GESTIÓN	Nunca	1 1,4%	1 1,4%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,8%
	Casi nunca	0 0,0%	1 1,4%	3 4,2%	1 1,4%	1 1,4%	6 8,3%
	A veces	1 1,4%	0 0,0%	10 13,9%	15 20,8%	3 4,2%	29 40,3%
	Casi siempre	0 0,0%	2 2,8%	3 4,2%	23 31,9%	1 1,4%	29 40,3%
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	4 5,6%	1 1,4%	1 1,4%	6 8,3%
		2 2,8%	4 5,6%	20 27,8%	40 55,6%	6 8,3%	72 100 %

La tabla de contraste N° 8, con relación a la gestión institucional, muestra que el porcentaje mayoritario de docentes considera que, a veces (40,3 %) con tendencia a casi siempre (40,3 %), existe una buena gestión institucional; Por otro lado, en relación a la satisfacción laboral, el porcentaje mayoritario equivalente al 55,6% de docentes expresa que se siente satisfecho laboralmente en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 9

Tabla de contraste sobre la gestión institucional y relaciones interpersonales

		RELACIONES					Total	
		Totalmente insatisfecho	Poco insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho		
GESTIÓN	Nunca	1 1,4%	0 0,0%	1 1,4%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,8%	
	Casi nunca	0 0,0%	2 2,8%	2 2,8%	1 1,4%	1 1,4%	6 8,3%	
	A veces	0 0,0%	0 0,0%	13 18,1%	14 19,4%	2 2,8%	29 40,3%	
	Casi siempre	0 0,0%	3 4,2%	6 8,3%	17 23,6%	3 4,2%	29 40,3%	
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	2 2,8%	2 2,8%	2 2,8%	6 8,3%	
			1	5	24	34	8	72
			1,4%	6,9%	33,3%	47,2%	11,1%	100 %

La tabla de contraste N° 7, con relación a la gestión institucional, muestra que el porcentaje mayoritario de docentes considera que, a veces (40,3 %) con tendencia a casi siempre (40,3 %), existe una buena gestión institucional; Por otro lado, respecto a las relaciones interpersonales, el porcentaje mayoritario equivalente al 47,2% de docentes expresa que se siente satisfecho con las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 10

Tabla de contraste sobre la gestión institucional y desempeño profesional

		DESEMPEÑO			Totalmente satisfecho	Total	
		Poco insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho			
GESTIÓN	Nunca	1 1,4%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,4%	2 2,8%	
	Casi nunca	3 4,2%	1 1,4%	1 1,4%	1 1,4%	6 8,3%	
	A veces	2 2,8%	8 11,1%	16 22,2%	3 4,2%	29 40,3%	
	Casi siempre	1 1,4%	11 15,3%	12 16,7%	5 6,9%	29 40,3%	
	Siempre	0 0,0%	3 4,2%	1 1,4%	2 2,8%	6 8,3%	
			7	23	30	12	72

9,7%	31,9%	41,7%	16,7%	100 %
------	-------	-------	-------	-------

La tabla de contraste N° 10, con relación a la gestión institucional, muestra que el porcentaje mayoritario de docentes considera que, a veces (40,3 %) con tendencia a casi siempre (40,3 %), existe una buena gestión institucional; Por otro lado, en relación al desempeño profesional, el porcentaje mayoritario equivalente al 41,7 % de docentes expresan que se sienten satisfechos con su desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 11

Tabla de contraste sobre la gestión institucional y condiciones laborales de trabajo

		CONDICIONES					Total
		Totalmente insatisfecho	Poco insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho	
GESTIÓN	Nunca	1 1,4%	1 1,4%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,8%
	Casi nunca	0 0,0%	2 2,8%	3 4,2%	1 1,4%	0 0,0%	6 8,3%
	A veces	1 1,4%	2 2,8%	13 18,1%	9 12,5%	4 5,6%	29 40,3%
	Casi siempre	1 1,4%	1 1,4%	9 12,5%	16 22,2%	2 2,8%	29 40,3%
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	2 2,8%	2 2,8%	2 2,8%	6 8,3%
		3 4,2%	6 8,3%	27 37,5%	28 38,9%	8 11,1%	72 100 %

La tabla de contraste N° 11, con relación a la gestión institucional, muestra que el porcentaje mayoritario de docentes considera que, a veces (40,3 %) con tendencia a casi siempre (40,3 %), existe una buena gestión institucional; Por otro lado, en relación a las condiciones laborales de trabajo, el porcentaje mayoritario equivalente al 38,9 % de docentes expresan que se sienten satisfechos con las condiciones laborales en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 12

Tabla de contraste sobre la gestión institucional y valoración del trabajo desarrollado

VALORACIÓN

		Totalmente insatisfecho	Poco insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho	Total	
GESTIÓN	Nunca	0 0,0%	0 0,0%	2 2,8%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,8%	
	Casi nunca	0 0,0%	1 1,4%	3 4,2%	2 2,8%	0 0,0%	6 8,3%	
	A veces	1 1,4%	0 0,0%	16 22,2%	9 12,5%	3 4,2%	29 40,3%	
	Casi siempre	0 0,0%	0 0,0%	9 12,5%	17 23,6%	3 4,2%	29 40,3%	
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	3 4,2%	2 2,8%	1 1,4%	6 8,3%	
			1 1,4%	1 1,4%	33 45,8%	30 41,7%	7 9,7%	72 100 %

La tabla de contraste N° 12, con relación a la gestión institucional, muestra que el porcentaje mayoritario de docentes considera que, a veces (40,3 %) con tendencia a casi siempre (40,3 %), existe una buena gestión institucional; Por otro lado, en relación a la valoración del trabajo, el porcentaje mayoritario equivalente al 45,8 % (33) de docentes expresan que se sienten poco satisfechos con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

Tabla N° 13

Tabla de contraste sobre la gestión institucional y satisfacción con el consejo directivo

		CONSEJO				Total	
		Totalmente insatisfecho	Poco insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho	
GESTIÓN	Nunca	1 1,4%	1 1,4%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,8%
	Casi nunca	1 1,4%	2 2,8%	1 1,4%	2 2,8%	0 0,0%	6 8,3%
	A veces	2 2,8%	1 1,4%	16 22,2%	8 11,1%	2 2,8%	29 40,3%
	Casi siempre	0 0,0%	1 1,4%	8 11,1%	17 23,6%	3 4,2%	29 40,3%
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	4 5,6%	1 1,4%	1 1,4%	6 8,3%

4	5	29	28	6	72
5,6%	6,9%	40,3%	38,9%	8,3%	100 %

La tabla de contraste N° 13, con relación a la gestión institucional, muestra que el porcentaje mayoritario de docentes considera que, a veces (40,3 %) con tendencia a casi siempre (40,3 %), existe una buena gestión institucional; Por otro lado, en relación a la percepción sobre la labor del consejo directivo, el porcentaje mayoritario equivalente al 40,3 % de docentes expresan que se sienten poco satisfechos con la labor del consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Vinchos – Ayacucho.

5.2. A NIVEL INFERENCIAL

5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla N° 14

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de gestión institucional y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
RELACIONES	,269	72	,000
DESEMPEÑO	,238	72	,000
CONDICIONES	,221	72	,000
VALORACIÓN	,263	72	,000
CONSEJO	,220	72	,000
SATISFCTORIO	,319	72	,000
GESTIÓN	,230	72	,000

Nota: P-valor $\geq \alpha$ = Los datos provienen de una distribución normal
P-valor $< \alpha$ = Los datos No provienen de una distribución normal

Según el resultado que se presenta por medio de la prueba Kolmogorov-Smirnov, se aprecian valores de 0,000, los mismos que son inferiores a 0,05; razón por la cual no se aprecia una distribución normal y permite el proceso de hipótesis por medio de un estadígrafo no paramétrico denominado r de Spearman.

5.2.2. Prueba de hipótesis

Tabla N° 15

Prueba de hipótesis y correlación de las variables y dimensiones gestión institucional y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017

		RELACION ES	DESEMPE ÑO	CONDICION ES	VALORACI ÓN	CONSE JO	SATISFACCI ÓN
DESEMPEÑO	*Correlación	,270*	--	--	--	--	--
	**Sig.	,022	--	--	--	--	--
CONDICIONES	*Correlación	,450**	,311**	--	--	--	--
	**Sig.	,000	,008	--	--	--	--
VALORACIÓN	*Correlación	,177	,396**	,151	--	--	--
	**Sig.	,136	,001	,206	--	--	--
CONSEJO	*Correlación	,139	,309**	,475**	,205	--	--
	**Sig.	,245	,008	,000	,084	--	--
SATISFACCIÓN	*Correlación	,496**	,545**	,604**	,387**	,572**	--
	**Sig.	,000	,000	,000	,001	,000	--
GESTIÓN	Correlación	,251	,114	,325	,277	,354	,177
	Sig.	,033	,042	,005	,018	,002	,037

Nota: * Prueba de correlación hallada mediante el estadígrafo Rho de Spearman

** $p < 0,05$ se acepta H_a .

$p > 0,05$ se acepta H_o .

Prueba de hipótesis general:

H_o : No existe relación significativa entre gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

H_a : Existe relación significativa entre gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

El resultado que se obtuvo de las variables de estudio se llega a apreciar que presentan una relación de muy baja, cuya puntuación es de 0,177, donde el valor de la significancia es 0,037, el mismo que es inferior a 0,05, razón por la cual se confirma la hipótesis de estudio; es decir, la gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los mencionados maestros de

las diferentes instituciones correspondientes al distrito de Vinchos, Ayacucho, 2017.

Prueba de primera hipótesis específica:

Ho: La gestión institucional no se relaciona significativamente con la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017

Ha: La gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017

El resultado que se obtuvo de la variable gestión institucional y la dimensión de relación interpersonal se llega a apreciar que presentan una baja relación, cuya puntuación es de 0,251, donde el valor de la significancia es 0,033, el mismo que es inferior a 0,05, razón por la cual se confirma la hipótesis de estudio; es decir, la gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión de relación interpersonal en los mencionados maestros de las diferentes instituciones correspondientes al distrito de Vinchos, Ayacucho, 2017.

Prueba de segunda hipótesis específica:

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

El resultado que se obtuvo de la variable gestión institucional y la dimensión de desempeño profesional se llega a apreciar que presentan una relación de muy baja, cuya puntuación es de 0,114, donde el valor de la significancia es 0,042, el mismo que es inferior a 0,05, razón por la cual se confirma la hipótesis de estudio; es decir, la gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión de desempeño profesional en los mencionados maestros de las diferentes instituciones correspondientes al distrito de Vinchos, Ayacucho, 2017.

Prueba de tercera hipótesis específica:

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017

El resultado que se obtuvo de la variable gestión institucional y la dimensión de condiciones laborales de trabajo se llega a apreciar que presentan una baja relación, cuya puntuación es de 0,325, donde el valor de la significancia es 0,005, el mismo que es inferior a 0,05, razón por la cual se confirma la hipótesis de estudio; es decir, la gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones laborales de trabajo en los mencionados maestros de las diferentes instituciones correspondientes al distrito de Vinchos, Ayacucho, 2017.

Prueba de cuarta hipótesis específica:

Ho: La gestión institucional no se relaciona significativamente con la satisfacción con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

Ha: La gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

De acuerdo a los resultados mostrados, respecto a la variable gestión institucional y satisfacción con la valoración del trabajo desarrollado, se puede apreciar que presentan una baja relación, cuya puntuación es de 0,277, donde el valor de la significancia es 0,018, el mismo que es inferior a 0,05, razón por la cual se confirma la hipótesis de estudio; es decir, la gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión de valoración del trabajo en los mencionados maestros de las diferentes instituciones correspondientes al distrito de Vinchos, Ayacucho, 2017.

Prueba de quinta hipótesis específica:

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.

El resultado que se obtuvo de la variable gestión institucional y la dimensión de consejo directivo se llega a apreciar que presentan una baja relación, cuya puntuación es de 0,354, donde el valor de la significancia es 0,002, el mismo que es inferior a 0,05, razón por la cual se confirma la hipótesis de estudio; es decir, la gestión institucional se relaciona significativamente con la dimensión de consejo directivo en los mencionados maestros de las diferentes instituciones correspondientes al distrito de Vinchos, Ayacucho, 2017.

5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este rubro de la investigación, se contrasta y corrobora los resultados obtenidos con hallazgos realizados en otras investigaciones similares o que guarden relación por lo menos con una de las variables en estudio, con la finalidad de encontrar compatibilidad o discrepancia entre los resultados.

Los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación en general permiten afirmar que las variables de estudio presentan una relación de muy baja, cuya puntuación es de 0,177, donde el valor de la significancia es 0,037, el mismo que es inferior a 0,05, razón por la cual se confirma la hipótesis de estudio; es decir, la gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los mencionados maestros de las diferentes instituciones correspondientes al distrito de Vinchos, Ayacucho, 2017. Estos mismos hallan correspondencia con las evidencias de Ñahui (2017), quien halló una asociación moderada, cuya puntuación fue de 0,375 y el valor de significancia fue de 0,048, el mismo que fue inferior a 0,05; de esta manera se evidencia a nivel estadístico la confirmación de la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula y dar como válida

la cuarta hipótesis específica y concluir que existe relación entre la gestión directiva y satisfacción laboral en una institución educativa del distrito de Ayna-Ayacucho, 2016.

Con relación a los resultados de la primera hipótesis específica se concluye que la gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017. Este resultado guarda relación con lo expresado por Marcelo (2002), cuando precisa que “dentro de la institución educativa se debe considerar un buen trato a los colaboradores, así como la comunicación y las vinculaciones profesionales, con el fin de mejorar el desempeño institucional” (p. 40).

En cuanto a la segunda hipótesis específica se concluye que existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos – Ayacucho. Este resultado guarda coherencia con lo planteado por Valdez (2004) cuando sostiene que el desempeño docente tiene que ser evaluado de manera formativa, con la finalidad de mejorar el servicio de la calidad educativa que queremos, de tal manera que al pasar los años se pueda perfeccionar la calidad del docente teniendo en cuenta los estándares que le permita alcanzar esa meta.

Asimismo, en relación con la tercera hipótesis específica, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos – Ayacucho. El resultado presentado, guarda relación con lo que sostiene Robbins (1998), quien precisa que a todos los trabajadores les interesa un ambiente adecuado con la comodidad necesaria, en el que estos se encuentren satisfechos tanto de manera individual como a nivel de grupal, desarrollando sus actividades de manera eficiente y favoreciendo su satisfacción en cuanto a diversos aspectos dentro de la institución.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, se concluye que la gestión institucional se relaciona significativamente con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de

Vinchos. Este resultado es corroborado por Padrón, (1999) cuando señala que en los últimos años la sociedad ha cambiado sus expectativas en cuanto al sistema educativo, es por ello que se han hecho ciertas modificaciones gracias a las opiniones de la misma sociedad, teniendo claro que la educación merece un futuro mejor, es por ello que desde los padres hasta los políticos llegan a la conclusión que la plana docente es la responsable de lograr un sistema educativo eficiente.

En relación con la quinta hipótesis específica se concluye que existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos – Ayacucho. Resultado que guarda coherencia con el planteamiento de Camera (2006) quien sostiene que los individuos encargados de la coordinación son un grupo técnico que se encuentre especializado y dirigido al ámbito académico, asimismo es importante que se maneje herramientas técnicas institucionales por ello es necesario que se invierta tiempo valioso en dichas actividades institucionales, con la finalidad de otorgar seguridad y confianza a la plana de docentes.

Finalmente, la investigación desarrollada sobre las variables gestión institucional y satisfacción laboral, contribuye de manera significativa al conocimiento científico, puesto que servirá como referente para otras que investiguen en la misma línea de investigación, esto debido a que en la búsqueda de los antecedentes se ha podido comprobar que no existen investigaciones que guarden relación directa con las variables investigadas.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017. ($p = 0.037 < 0.05$, Rho Spearman = 177 muy baja correlación).
2. La gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017. ($p = 0.033 < 0.05$, Rho Spearman = 251 baja correlación).
3. Existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017. ($p = 0.042 < 0.05$, Rho Spearman = 114 baja correlación).
4. Existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017. ($p = 0.005 < 0.05$, Rho Spearman = 325 baja correlación).
5. La gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017. ($p = 0.018 < 0.05$, Rho Spearman = 277 baja correlación).
6. Existe una relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017. ($p = 0.002 < 0.05$, Rho Spearman = 354 baja correlación).

RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Vinchos, en vista que los resultados respecto a la gestión institucional muestran que sólo a veces con tendencia a siempre se observa una buena gestión institucional, se recomienda una reflexión sobre este problema y la implementación de actividades académicas que posibiliten mejorar la gestión institucional.
2. A los directores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Vinchos, en vista que los resultados muestran que un porcentaje mayoritario de docentes se encuentran poco satisfechos con la valoración de parte del equipo directivo sobre el trabajo desarrollado, se recomienda la implementación de políticas institucionales que valoren efectivamente la labor docente realizada.
3. A los docentes de aula, asumir los postulados relacionados al liderazgo pedagógico, debido a que esta nueva tendencia en la gestión posibilita coadyuvar en equipo la mejora de la gestión en las instituciones educativas.
4. A los maestrandos de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, realizar investigaciones sobre esta línea de investigación con muestras mayores con la finalidad de generalizar los resultados y proponer alternativas de solución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, E. W. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I. E. "Francisco Bolognesi" y "Nuestra Señora de Fátima" de la Oroya-Junín*. Tesis Para optar el Grado Académico de Magister en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Álvarez, J.M. (2001). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. Madrid. Edit. Morata.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Universidad de Lima. Fondo de desarrollo. Editorial. Lima.
- Areche, V. F. (2013). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio "María Auxiliadora" de Huamanga-Ayacucho, 2011*. Tesis Para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención En Gestión De La Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Cámere, E. (2006). *Colegio Santa Margarita. Gestión Académica. Proceso Educativo Centrado en la Persona*. Lima. Mar Adentro.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima. Edit. San Marcos
- Cavalcante, J. J. (2004). *Satisfacción en el Trabajo de los Directores de Escuelas Secundarias Públicas de la Región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. Tesis.
- Colmenares, N. (2006). *Satisfacción laboral del personal directivo, docente y técnico, administrativo y obrero en el I. E. E. Zulia*. Tesis para optar el Grado de Magister en Gerencia Educativa, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5° Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Días, N. (2006). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima - Perú*. Tesis

para optar el Grado de Magister en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa, Universidad de Piura.

Días, E. (2015). *Recursos Humanos*. Entrevista con la especialista. Lima.

Elera, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.

Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. UDEGRAF. Lima.

Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.

Hernández, F. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4° Edición. México. Mc GRAW – HILL/interamericana editores, S. A. de V.C.

Hernández, P. (2011). La importancia de la satisfacción del usuario. México. Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas (CUIB) UNAM. Recuperado de:

<https://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/viewFile/36463/35311>

Hernández, S. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW-HILL

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, Ohio: World Publishing.

Ley General de Educación, ley N° 28044. 2003. Lima. Abedul.

MASCHERONI, PICASSO y RAMÍREZ (2011) *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales Apuntes para un curso inicial 2011-MONTEVIDEO-Universidad de la República*. Edit. Comisión Sectorial de Enseñanza.

Marcelo, W. y Cojal, B. (s.f.). *Gestión Educativa*.

Miranda, A. (1999). *Planificación Educativa*. Programa de profesionalización docente. Lima. 2° edición.

- Ministerio de Educación (2005). *Programa Nacional de Formación en Servicio, Dirección de Formación y Capacitación Docente (DINFOCAD)*.
- Ministerio de educación (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e Insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología.
- MUÑOZ, J. (2000). *La Gestión Humana: Una alternativa para el desarrollo universitario*. Tesis de Grado para el magister en dirección universitaria de los Andes. Inédita.
- Padrón, M. (1999). *Habilidades Socioafectivas y desarrollo personal en la formación del profesorado*. Dialnet, Aula Abierta, N° 73. [En línea]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/5110>. _[Consulta: 25 de mayo de 2017].
- UNESCO (1990). *Conferencia Mundial de educación para todos*. Recuperado el 20 de Abril del 2006, en www.unesco.org/.
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.
- Valdés, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su Evaluación*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
- Weinert, B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona. Herder.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Maestría en educación
Mención Gestión Educacional
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Estimado (a) maestro (a):

El presente cuestionario tiene como finalidad de recoger información sobre la gestión institucional, por ello se le pide marcar con una X el recuadro que usted crea conveniente:

Valoración:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Datos informativos:

Especialidad :	
Género:	Edad:
Grado Académico:	

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Variable: GESTIÓN INSTITUCIONAL					
	Dimensión: ORGANIZACIÓN					
1	Considera usted que las decisiones tomadas en la institución son confiables.					
2	Se trabaja en equipo en la institución educativa.					
3	Existen las buenas relaciones interpersonales creando clima de familia en la institución.					
4	El equipo directivo incentiva una adecuada preparación profesional.					
5	Se socializa el proyecto educativo institucional de este colegio con todos los docentes.					
6	Con que frecuencia se desarrollan tareas para mejorar el conocimiento y necesidades de los estudiantes.					
7	El proyecto educativo institucional es una guía que orienta y ordena las actividades que desarrolla la institución.					
8	La institución educativa organiza las actividades anuales con un plan de trabajo.					
9	La dirección del colegio genera un clima adecuado de trabajo entre todos los docentes de la institución educativa.					
10	La dirección resuelve adecuadamente los conflictos que se producen entre los miembros de la institución.					
	Dimensión: LIDERAZGO					
11	El director (a) tiene la capacidad de liderar en la institución.					
12	En esta institución educativa se delega las funciones.					
13	Se fomenta la colaboración y trabajo en equipo entre los docentes.					
14	Ha observado usted la adecuada relación entre la dirección institucional y el municipio escolar.					
15	Se mantiene un equilibrio entre los objetivos/necesidades de la institución y los intereses/necesidades de los docentes.					
16	La dirección es el líder que conduce los procesos pedagógicos, administrativos, institucionales y comunitarios.					
	Dimensión: INNOVACIÓN					
17	Las mejoras conducen a alcanzar la misión y visión de la institución educativa.					
18	Las propuestas para la mejora de la institución educativa son sustentadas.					
19	Con que frecuencia se realizan interacciones con otras instancias educativas.					
20	Se contagia entusiasmo para realizar cambios en la institución educativa.					
21	Los docentes participan en cursos y capacitación para mejorar su trabajo pedagógico.					
	Dimensión: EVALUACIÓN					
22	La evaluación del PEI es con la participación de los docentes.					
23	Se realiza la evaluación del PAT.					
24	Elaboran instrumentos de evaluación para monitorear la labor docente.					
25	Elaboran instrumentos de evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.					
26	Los resultados obtenidos son utilizados para tomar decisiones que permitan mejorar la gestión institucional.					
27	Los mejores docentes son incentivados y/o premiados por sus logros obtenidos.					
28	Cuando un profesor no resulta con una buena evaluación, se le ayuda a mejorar.					
	Dimensión: INVESTIGACIÓN					

29	La institución desarrolla proyectos teniendo en cuenta el periodo (largo, mediano y corto plazo).					
30	Los docentes manejan los medios y recursos tecnológicos (data show, computadoras y otros)					
31	Se gestiona recursos para proporcionar a la institución insumos para el desarrollo de la investigación.					
32	Existe el cartel del proceso investigativo en el currículo.					

SATISFACCION LABORAL DOCENTE

VALORACION:

Totalmente insatisfecho	Poco Insatisfecho	Poco Satisfecho	satisfecho	Totalmente satisfecho
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable: SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE					
	Dimensión: RELACIONES INTERPERSONALES.					
1	¿Cuán satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes?					
2	¿Cuán satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con los estudiantes de la institución?					
3	¿Cuán satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con el Consejo Directivo de la institución?					
4	¿Cuán satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con mi Coordinador (a) de Área?					
	Dimensión: DESEMPEÑO PROFESIONAL.					
5	¿Cuán satisfecho estoy con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento?					
6	¿Cuán satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?					
7	¿Cuán satisfecho estoy con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?					
8	¿Cuán satisfecho estoy con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?					
9	¿Cuán satisfecho estoy con lo motivador que es mi trabajo?					
	Dimensión: CONDICIONES LABORALES.					
10	¿Cuán satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?					
11	¿Cuán satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?					
12	¿Cuán satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?					
13	¿Se siente satisfecho con el salario que recibe?					
14	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?					
15	¿Cuán satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?					
16	¿Cuán satisfecho estoy con el espacio físico donde realizo mi trabajo?					
	Dimensión: VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO.					
17	¿Cuán satisfecho estoy con la opinión que tiene la comunidad sobre los docentes de la institución?					
18	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?					
19	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia?					
20	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo el Consejo Directivo de la institución?					
21	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo el Coordinador (a) de Área?					
22	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes?					
23	¿Cuán satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?					
24	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que está organizada la institución?					
	Dimensión: CONSEJO DIRECTIVO.					
25	¿Cuán satisfecho estoy con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución?					
26	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo?					
27	¿Cuán satisfecho estoy con la forma en que me trata el Consejo Directivo de la institución?					
28	¿Cuán satisfecho estoy con el modo en que el Consejo Directivo de la institución resuelve los conflictos que se suscitan?					
29	¿Cuán satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el Consejo Directivo de la institución para desarrollarme profesionalmente?					
30	¿Cuán satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el Consejo Directivo de la institución para desarrollarme personalmente?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VINCHOS - AYACUCHO 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>PG: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG: Conocer la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p>	Organización	-Relaciones interpersonales. -Elaboración de proyectos -Valores.	<p>Tipos de investigación Es no experimental.</p> <p>Nivel de investigación Es una investigación descriptiva.</p> <p>Diseño de investigación Es cuantitativa correlacional.</p> <p>Población Constituido por las docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos.</p> <p>Muestra Constituido por 77 docentes de las</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p>	<p>Hipótesis específico</p> <p>HE1: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p>	Liderazgo	- Toma de decisiones. -Estilo de liderazgo. -Participación y trabajo en equipo.	
<p>PE2: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del</p>	<p>OE2: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con el desempeño profesional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p>	<p>HE2: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con el desempeño profesional en las</p>	Innovación	--Diagnóstico. -Elaboración de proyectos.	
			Evaluación	-Cumplimiento de metas. -Evaluación de la gestión. -Evaluación de los resultados.	
			Investigación	-Actualización pedagógica. -Eficiencia de los recursos humanos	
			Relaciones interpersonales	- Con los compañeros Docentes - Con los alumnos	

<p>nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción con la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?</p> <p>PE5: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017?</p>	<p>OE3: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p>	<p>instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con condiciones laborales de trabajo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p> <p>HE4: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p> <p>HE5: Existe una relación significativa entre dimensiones de gestión institucional y la satisfacción con el consejo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Vinchos - Ayacucho 2017.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Con el Consejo Directivo -Con el jefe inmediato superior 	<p>instituciones del distrito de Vinchos.</p> <p>Técnicas Es la encuesta para las dos variables.</p> <p>Instrumentos Es el cuestionario de 32 ítems para la gestión institucional y 30 para la satisfacción laboral docente.</p> <p>Tipo de muestreo No probabilístico, intencional.</p>
			Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> -Actividades realizadas -Motivación. -Autonomía. -Libertad. 	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Información proporcionada -Oportunidades de desarrollo - Nivel laboral - Aspecto económico - Cantidad de trabajo 	
			Valor del trabajo realizado	<ul style="list-style-type: none"> -Valoración por parte de: - La comunidad - Los padres de familia - El Consejo Directivo - El jefe inmediato superior - Los compañeros docentes - Los alumnos 	
			Consejo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Equidad - Monitoreo - Trato - Solución de conflictos - Apoyo para el desarrollo profesional - Apoyo para el desarrollo personal 	

VISITA A LA I.E.P “JOSÉ DE SAN MARTÍN” - VINCHOS





VISITA A LA I.E.P "LUIS DONAYRE VASALLO" ANCHAC HUASI - VINCHOS



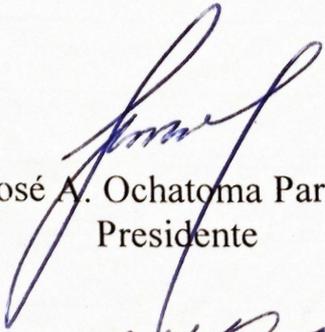


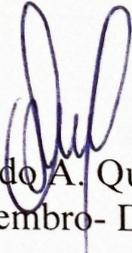
VISITA A LA I.E.P "HAYA DE LA TORRE" ARIZONA – VINCHOS



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE MAESTRIA DEL BACH.
VICTOR GOMEZ HUAMANI

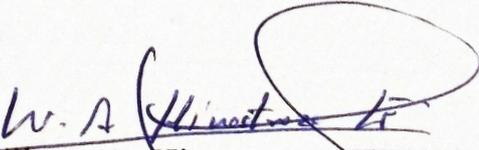
En la ciudad de Ayacucho, siendo a horas 07.15 p.m. del día once de julio de dos mil diecinueve en el auditorio de la Escuela de Posgrado de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, se reunieron los miembros del jurado calificador conformado por el Dr. José Alberto Ochatoma Paravicino (Presidente), Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales (miembro-DUPG), Dra. María Jesús Bedrillana Ore (miembro) y Dr. Nicolás Cuya Arango (miembro), para recibir y calificar la sustentación de la tesis “GESTION INSTITUCIONAL Y SATISFACCION LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VINCHOS-AYACUCHO 2017” presentado por el Bach. Víctor Gomez Huamani, con la cual aspira obtener el Grado de Maestro en Educación; Mención Gestión Educacional. El presidente del jurado Dr. José Alberto Ochatoma Paravicino, dispuso al Jefe Administrativo de la Escuela de Posgrado, quien actúa como Secretario Docente, dar lectura a la Resolución Directoral N° 442-2019-UNSCH-EPG/D y el Art. N° 79 del Reglamento de la Escuela de Posgrado, en seguida invito al aspirante dar inicio a la sustentación y defensa pública de la tesis mencionada por el tiempo no mayor de 45 minutos, conforme lo establece el reglamento. Finalizada la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas y observaciones en el orden siguiente: Dra. María Jesús Bedrillana Ore, Dr. Nicolás Cuya Arango, Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales y finalmente el Dr. José Alberto Ochatoma Paravicino. Las preguntas fueron absueltas por el aspirante; en tanto las observaciones deben ser subsanadas en la versión final de la tesis a entregar. Luego de ella el presidente del jurado, invito al aspirante y al público asistente abandonar momentáneamente el auditorio para dar paso a la deliberación y calificación por cada uno de los miembros del jurado y el resultado promedio es de DIECISEIS (16) aprobado por unanimidad, siendo a horas 08.10 p.m. finaliza el acto de sustentación. En fe de la cual firman los asistentes al pie del presente, en señal de conformidad y compromiso.


Dr. José A. Ochatoma Paravicino
Presidente


Dr. Rolando A. Quispe Morales
Miembro- DUPG


Dra. María J. Bedrillana Ore
Miembro


Dr. Nicolás Cuya Arango
Miembro


Lic. Wilmer A. Hinostroza Gonzales
Jefe Administrativo

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 045-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado - UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^o 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

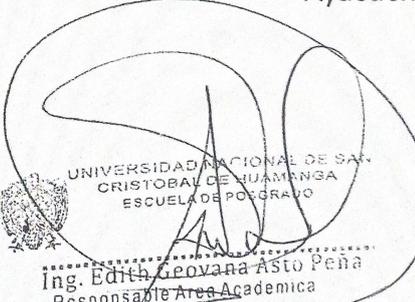
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. VÍCTOR GÓMEZ HUAMANÍ
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VINCHOS - AYACUCHO 2017
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	23% de similitud
N ^o DE TRABAJO:	2019625047
FECHA:	21-feb.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 21 de febrero del 2023.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL
DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL SECUNDARIO DEL
DISTRITO DE VINCHOS -
AYACUCHO 2017

por Víctor Gómez Huamani

Fecha de entrega: 21-feb-2023 09:42a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2019625047

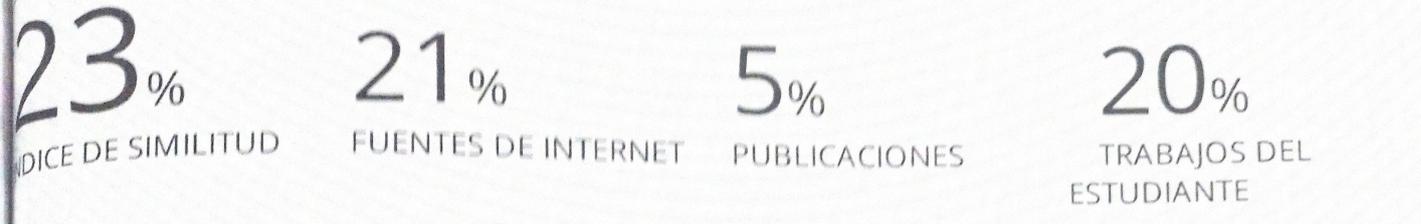
Nombre del archivo: VICTOR_GOMEZ_HUAMANI_080223.docx (3.54M)

Número de palabras: 20039

Número de caracteres: 110649

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VINCHOS - AYACUCHO 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	4%
3	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	documentop.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	1library.co Fuente de Internet	<1 %
13	www.repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 30 words
 Excluir bibliografía Activo