

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



**Gestión Educativa y satisfacción laboral docente en las
instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. Martha Sairitupac Palomino

ASESORA:

Dra. Brunihlda Acosta Melchor

AYACUCHO-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mi madre, desde el cielo eres esa luz que me daba fuerzas para continuar.

A mi hijo, quien me hacía reaccionar cuando pensaba que no podía continuar.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud lograron que tomará más impulso.

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento y agradecimiento a la primera casa de estudios la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindarme la oportunidad de estudiar la Maestría.

A los doctores y maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por sus conocimientos que encaminan hacer de la tarea educativa una función histórica.

A la asesora de la tesis Dra. Brunilda Acosta Melchor, por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes instituciones educativas del distrito de Pichari, por su su contribución para la concreción de la presente tesis.

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|-------------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| ÍNDICE..... | iv |
| RESUMEN..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| INTRODUCCIÓN..... | vii |
| CAPÍTULO I I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | |
| 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA..... | 10 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 12 |
| 1.3. OBJETIVOS..... | 13 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN..... | 14 |
| CAPITULO II II. MARCO TEÓRICO | |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 16 |
| 2.2. DISEÑO TEÓRICO..... | 20 |
| 2.3. BASES CONCEPTUALES..... | 38 |
| CAPITULO III METODOLOGÍA | |
| 3.1. HIPÓTESIS..... | 39 |
| 3.2. VARIABLES..... | 39 |
| 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 40 |
| 3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... | 41 |
| 3.5. MÉTODO..... | 41 |
| 3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 41 |
| 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 41 |
| 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 41 |
| 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS..... | 41 |
| 3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS..... | 42 |
| 3.10 ASPECTOS ÉTICOS..... | 43 |
| CAPÍTULO IV IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | |
| 4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO..... | 50 |
| 4.2. A NIVEL INFERENCIAL..... | 54 |
| 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 63 |
| CONCLUSIONES..... | 64 |
| RECOMENDACIONES..... | 66 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 67 |
| ANEXOS..... | 69 |

RESUMEN

El estudio fue concretado teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021. Es una investigación realizada en el diseño correlacional, enmarcada en el tipo y nivel descriptivo. Asimismo, se recopiló la información en 56 participantes, haciendo uso para ello de dos cuestionarios sobre las variables gestión educativa y satisfacción laboral docente. Para el tratamiento estadístico se hizo uso de la prueba de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe relación significativa entre gestión educativa y satisfacción laboral docente, debido a que el coeficiente hallado es 0,968, y un $p < 0,05$, permitiendo rechazar la H_0 y aceptar la H_a en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021

PALABRAS CLAVE: gestión educativa / satisfacción laboral docente.

ABSTRACT

The study was carried out with the objective of knowing the relationship that exists between educational management and teacher job satisfaction in the educational institutions of the Pichari district, 2021. It is an investigation carried out in the correlational design, framed in the type and descriptive level. Likewise, information was collected from 56 participants, using two questionnaires on the variables of educational management and teacher job satisfaction. For the statistical treatment, Spearman's Rho correlation test was used, with a significance level of 0.05 and 95% accuracy. The results obtained in the research process allow us to affirm that there is a significant relationship between educational management and teacher job satisfaction, because the coefficient found is 0.968, and a $p=0.000<0.05$, which allows rejecting the H_0 and accepting the H_a in the educational institutions of the Pichari district, 2021

KEY WORDS: educational management / teacher job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La gestión educativa es el conjunto de conceptos actuales y sistematizado en relaciones de los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de procesos educativos de las instituciones que interactúan con su contexto social (Ramírez, 2005). Es decir, viene a ser un punto clave para entender que las gestiones se convierten en herramientas que poseen criterios eficientes, eficaces, pertinente, relevantes, flexibles de atención al interior de los centros educativos ya que son los directos responsables en el microsistema escolar y en todo el sistema educativo general.

Asimismo, la satisfacción laboral, de acuerdo a Robbins (1998) viene a ser la una actitud de la persona hacia su trabajo. El hombre con alto nivel de satisfacción en el trabajo tiene actitud positiva hacia su desempeño; el hombre que es insatisfecho con su puesto posee actitud negativa a su trabajo. En efecto, cuando un sujeto se siente cómodo con las actividades desempeñadas demuestra positividad en su actitud del lugar donde labora a diferencia de tener un comportamiento negativo ya que refleja las insatisfacciones. Es por ello fundamental la labor que cumplen los directivos de las instituciones educativas para el logro de esa relación concomitante entre las variables gestión educativa y satisfacción laboral docente.

Para la realización de la presente investigación se formuló como problema general ¿Qué relación existe entre Gestión Educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021? Asimismo, se estableció como objetivo general conocer la relación que existe entre la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

La tesis concluida se presenta conforme al “Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación”, en razón a ello se encuentra dividida en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se hace un diagnóstico de la situación problemática, así como la formulación de los problemas, objetivos y la correspondiente justificación.

El capítulo segundo, presenta el sustento teórico de la investigación, concretándose los antecedentes en el contexto internacional, nacional y regional; asimismo, se presenta el diseño teórico respecto a cada una de las variables investigadas, concluyendo con la presentación de las bases conceptuales.

El capítulo tercero, contiene la metodología, precisando el tipo y nivel de investigación, así como los métodos, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos y la estadística empleada en la investigación.

En el cuarto capítulo, se muestra los resultados obtenidos, para ello se sistematiza en los niveles descriptivos e inferenciales mostrando de esta manera las correspondientes pruebas de hipótesis establecidas para el proceso de investigación. Asimismo, se presenta la discusión de los resultados que permite contrastar los resultados con las teorías que sustentan a cada una de las dimensiones investigadas.

Finalmente, se considera que los resultados que se presentan en el informe, servirán como insumo básico para el desarrollo de investigaciones encaminadas a la mejora de cada una de las variables con la finalidad de elevar la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

La gestión educativa es considerada por muchos investigadores como una disciplina joven y en desarrollo, debido a ello presenta ciertas limitaciones en su estructuración y especificidad, entre otras razones, por ser una disciplina en gestación y por encontrarse en un proceso de generación de identidad propia, no obstante, en la actualidad es una disciplina que aplica los principios de la gestión al campo de la educación (Casassus, 2000).

En estos últimos años, la gestión educativa se encuentra influenciada por la política educativa que viene implementando el Ministerio de educación, sin embargo, los esfuerzos desplegados no son los suficientes y tiende a avanzar lentamente en su concreción. Esta situación permite afirmar que la gestión educativa no solo es pragmática como se podría creer, sino que esta interrelacionada con la dimensión política que es mostrada en su práctica.

El Ministerio de Educación, para explicar lo anterior, viene impulsando diversos cursos de especialización, diplomados y cursos cortos como medio para la generación de cambios significativos en la gestión escolar, dirigidos principalmente a los directores que ganaron el concurso para asumir esa función; sin embargo, no se genera cursos orientados a la mejora de los directores encargados, que de acuerdo a los datos que se maneja son en número mayoritario a los directores asignados. Asimismo, es importante precisar que en la práctica estos cursos no vienen cumpliendo sus objetivos debido a que los procesos de gestión educativa

que se viene implementando en las instituciones educativas, aún muestran signos de prácticas tradicionales, con directores apegados a los aspectos normativos y administrativos en la gestión, por lo que muchos de estos directores son cuestionados por los docentes en sus instituciones educativas.

Si bien es cierto que la Ley de la Carrera Pública Magisterial y la Ley General de la Educación precisan que los directores son la máxima autoridad en la institución educativa y por ende su representante legal, eso no da margen para que los directores desempeñen esta función desde una postura autoritaria, al contrario la nueva visión que busca implementar el ministerio de Educación es una gestión escolar con liderazgo pedagógico.

En este contexto, la gestión educativa en el distrito de Pichari enfrenta una serie de dificultades, mostrada por la falta de liderazgo en los directivos, carencia de una planificación estratégica e incremento en el deterioro de las condiciones educativas. Esta situación problemática se contrapone con la nueva visión de gestión educativa con liderazgo pedagógico que se pretende implementar. Esta nueva gestión educativa será muy difícil de ser implementada si no se enrumba por una senda sistémica y colaborativa en la gestión con prioridad en el aspecto pedagógico que redunde en la mejora del aprendizaje estudiantil, esto permitirá lograr la satisfacción laboral docente.

Una gestión educativa enmarcada en esta nueva tendencia tiene como elemento central de gestión a los docentes, es por ello que se considera la gestión educativa con liderazgo pedagógico; sin embargo, la incomprensión de esta propuesta hace que se soslaye a los maestros y en lugar de fortalecer su desempeño docente y lograr una satisfacción laboral con un acompañamiento pedagógico muy bien estructurado, se les hace un seguimiento basado en los aspectos normativos y sancionadores, minando de esta manera el buen desempeño docente y la insatisfacción laboral..

Lo expuesto hasta aquí permite sostener que es una visión general de la situación problemática, situación que requiere ser conocida desde una visión mucho más sistemática y sustentada en evidencias científicas, motivo por el que se realiza la investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre Gestión Educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?

¿Qué relación existe entre gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?

¿Qué relación existe entre gestión comunitaria y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Determinar la relación que existe entre gestión comunitaria y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

1.4. Justificación

Esta investigación cobra relevancia y justificación teórica, práctica y metodológica, que se precisa a continuación.

Justificación teórica

Teóricamente la investigación adquiere mucha relevancia debido a que permitirá comprender el rol fundamental que cumple la gestión educativa en la institución, puesto que permite la conducción y el manejo estratégico de la institución educativa. Al respecto Naranjo (2007) precisa sobre la gestión escolar como “el buen uso de las herramientas” (P.81) planificados para la utilización correcta de todos los capitales de las instituciones educativas.

Por lo que, la buena gestión educativa tiene como complemento a la satisfacción laboral docente, que conforme a Álvarez (2007) la satisfacción laboral puede agruparse en los estados emocionales, sentimientos o respuestas afectivas; y la actitud.

Justificación práctica.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación busca conocer y determinar relaciones entre las dos variables de estudio. No se debe olvidar que la calidad de la educación está orientado a generar cambios fundamentales en la sociedad que permita el logro de estándares de vida aceptable a través de los conocimientos como parte de la educación. Sin embargo, es imposible este logro si no se presenta una buena gestión educativa y que esta finalmente contribuya a una buena satisfacción laboral de los docentes.

En suma, esta investigación contribuirá a determinar en el contexto de Pichari la existe de la relación entre las variables: gestión educativa y satisfacción laboral de profesores, con la finalidad, si el caso así lo amerita, de mejorar la gestión educativa y buscar la satisfacción laboral de los maestros de las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Utilidad metodológica.

El aporte de la pesquisa metodológicamente se encuentra en los instrumentos contextualizados utilizados en la recopilación de la información, puesto que, en el presente caso, se hace uso de dos cuestionarios sobre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los maestros. En ambos casos, estos cuestionarios a travesaron el juicio de expertos para la validez de contenido, así como la confiabilidad de los mismos, quedando de eta manera instrumentos válidos y confiables que posibilitan su utilización en investigaciones de eta naturaleza.

Finalmente, los resultados que se puedan obtener como consecuencia de la investigación, servirán como antecedente para el desarrollo de otras investigaciones que busquen la solución de los problemas investigados en esta oportunidad.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Hernández (2017) en la investigación titulada: “Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Facultad de Odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre de 2016”. Empleó una metodología cuantitativa, diseño no experimental transversal descriptivo. Se ha trabajado con 18 docentes profesionales del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras que participaron en el estudio como muestra. Empleó como instrumentos el cuestionario en formato de entrevista y se ha utilizado como instrumento el cuestionario autocompletado. Llegando a la siguiente conclusión:

Las actividades de los maestros repercuten de manera positiva en su satisfacción, pero hallan insatisfacciones en cuanto al método de evaluar al profesor y un nivel de escasa satisfacción cuando se busca participaciones al tomar una decisión. La parte de la infraestructura y recurso laboral repercute de manera negativa con la satisfacción del profesor. Asimismo, las motivaciones y reconocimientos no son apropiados para generar la satisfacción del maestro; es decir, se encontró a profesores muy satisfechos en la condición laboral que desempeñan como también existe un número de insatisfechos sobre la labor que cumplen.

Vallellano (2019) en la investigación titulada “La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención”. En la Universidad Complutense de Madrid. El estudio fue de diseño transversal relacional. Como muestra estuvo compuesta por 163 personas voluntarias. Empleó como instrumentos el cuestionario

sociodemográfico, “Escala de satisfacción laboral” y “La escala de carga mental”. Llegando a la siguiente conclusión:

Se buscó que el programa mejore la satisfacción laboral y para ello, se debe establecer las reconexiones entre la actividad laboral, sus posibilidades y generar aprendizajes que mejoren el lado mental.

Nacionales

Choquehuanca (2017) en la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Primaria N° 70660 de San Román Juliaca 2015”. En la Universidad Nacional de San Agustín. El enfoque metodológico fue cuantitativo, diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. Se conformó una muestra con profesores y directores de la mencionada institución; en ese sentido, se trabajó con veinte maestros y entre ellos figuran el director, docente, administrativo y personal de limpieza. Empleó como instrumentos el cuestionario en formato de entrevista y se ha utilizado como instrumento el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión:

Según la misma prueba de correlaciones que permite el estadístico de Pearson ($r= 0,78$), y la menciona hipótesis de estudio, se confirma la relación o asociación entre el clima y la satisfacción en la respectiva muestra de estudio. Asimismo, demuestra que existe una insatisfacción laboral en cuanto a la dimensión de apoyos, niveles comunicativos ya que no son horizontales, existen presiones laborales, se demuestran conductas de inequidad en cuanto al clima y por tanto, los maestros no se sienten a gusto con su labor.

Chicmana (2018) en su tesis sobre “Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica”. Realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, realizado con toda la población que estuvo constituida por 9 directores y 86 docentes. En el que se utilizaron como instrumentos las escalas; se concluye que:

Existe una relación elevada entre las variables de estudio, la cual evidencia un valor de $r = 0,75$, la misma que se obtuvo por medio del estadígrafo de Pearson. Por tanto, el progreso de cada una de las variables está relacionada con la otra.

Así mismo, conllevó a demostrar la hipótesis de estudio donde existe una correlación significativa del liderazgo del director con la satisfacción laboral de los profesores. Este resultado tuvo como valor de confianza al 95%.

Gestión Educativa

La gestión es el ejercicio y consecuencia de la gestión o administración, es la obtención de ganancias, es hacer actividades conducentes al beneficio de un negocio o empresa (Campos y Loza, 2011). Asimismo, Castro (2005), considera como la articulación de acciones que se producen en una organización para el logro de sus propósitos; gestionar una institución educativa es conjugar todos los componentes diariamente en él para conseguir que los estudiantes aprendan mejor. De igual modo, Chávez y Olivos (2019) sostienen que es la manera de organización la institución educativa, así como el desarrollando intencional y sistemática, considerando los subprocesos de planificación institucional para el logro de su finalidad con la evidente satisfacción y calidad.

Este punto se define como aquellas actividades que parten de la labor de corte pedagógico, administrativo, institucional y comunitario. Al mismo tiempo, considera el proceso metódico, la labor administrativa para llevar a cabo la enseñanza; promover e inculcar alternativas para solucionar cualquier problema de manera creativa y así se solucione progresivamente cualquier problema a nivel de las gestiones directivas.

La gestión educativa es el conjunto de conocimientos actuales y organizados en función a “los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones educativas de la organización en interacción con un contexto social orientado por la racionalidad social y técnica” (Ramírez, 2005, p. 33). Asimismo, Martí (2005, citado por Coronel, 2019), señalan como el conjunto de distintos momentos y acciones en el nivel administrativo, político, económico realizados para conseguir los objetivos de una planificación educativa.

Los autores antes mencionados refieren como gestión educativa al conjunto de procedimientos idóneos para la adecuada y eficiente administración de recursos en relación al cumplimiento de metas y objetivos establecidos. También, se

puede resaltar que las acciones a realizar deben ser articuladas y adecuadamente organizadas en actividades de administración, planeación y evaluación en los diversos ámbitos educativos.

Por otro lado, Mora (2007) plantea que la gestión educativa agrupa varios procesos, personal directivo, administrativo, profesores y padres de familia considerando las opiniones de todos en busca de una visión institucional, es decir, busca un dominio adecuado del recurso educativo, atender a las necesidades socioeducativas, porque contribuyen a integrar el proceso y acción educativa de corte administrativo por medio de la intervención del director, cuya finalidad es brindar una formación pertinente a nivel de la sociedad, relacionada con vínculos económicos, políticos, culturales y cognitivos para cada sujeto que interviene desde el interior o fuera de las mismas instituciones educativas.

La gestión educativa es asumida como proceso por el cual son organizados la interacción afectiva, social y académica de las personas que son protagonistas de la educación y que conforman la institución educativa para conseguir los objetivos individuales y colectivos (Sañudo, 2006). En la misma línea, Lepeley, (2003) sobre la gestión educativa, plantea como aquel proceso para la mejora del liderazgo directivo, a través de una autoridad horizontal, promoviendo una mejor participación en la conducción de la institución, desarrollando competencias nuevas en los protagonistas educativos, así como la interacción de los miembros y de otras instituciones.

Viene a ser un punto clave para entender que las gestiones se convierten en herramientas que poseen criterios eficientes, eficaces, pertinentes, relevantes, flexibles, maduro y apertura distintas maneras de atención al interior de los centros educativos ya que son los directos responsables en el microsistema escolar y en todo el sistema integral. Para Pozner (2000), concibe a la forma de comprender, organizar y conducir la educación e instituciones educativas como una gestión educativa estratégica. La singularidad de esta radica en reconocer la estrategia adecuada para transformar la tarea educativa porque es el inicio, presiden y acompañan la labor pedagógica. Al interior de la forma de enseñar,

se califica como procesos prácticos que generar una decisión y comunicación específica.

Características de la gestión educativa

Según UNESCO (2000), citado por Sosa, (2017) precisan como particularidades de la gestión educativa son:

Centralidad en lo pedagógico.

Reconfiguración

Trabajo en equipo

Apertura al aprendizaje y a la innovación.

Asesoramiento y orientación para la profesionalización.

Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.

Intervención sistémica y estratégica (p. 16).

Objetivos de gestión educativa

Según Synthesis (2008), citado por Sosa, (2017) precisa como los objetivos de la gestión educativa:

- a) Fomentar un ambiente organizativo democrático y eficaz, que sea responsable, definida a nivel de la institución, donde la autoridad promueve y fortalece la intervención de los demás de manera pertinente, y para ello, es necesario establecer procesos comunicativos libres de barreras comunicativas entre cada agente educativo.
- b) Orientar cada actividad educativa para alcanzar la meta y objetivo institucional y para ello, es necesario crear los elementos necesarios para cumplirlo.
- c) Impulsar a que cada trabajador desde la posición en la que se encuentre asuma su rol con mucha responsabilidad para cumplir la meta institucional.
- d) Se evalúa el proceso y el resultado de las acciones educativas para reconocer los avances, dificultades y proponer alguna solución creativa que busque superar los problemas.

Funciones de la gestión educativa

Las funciones de la gestión de acuerdo a Sosa (2017, p. 12) son:

1. Planificar: para el establecimiento de objetivos generales para condensar las actividades de los miembros de la institución educativa.
Las gestiones se relacionan con los procedimientos referidos a la decisión. Vale decir, orienta a qué se debe alcanzar, de qué manera se logrará. Así se evidencia un pensamiento vinculado con el empleo del recurso, qué se necesita para lograrlo y qué dificultades se presentan a lo largo del mismo proceso.
2. Organiza: busca designar a los responsables para que cumplan una determinada función, para ello, el director es el primer agente que debe designar cada tarea y deber al interior de las organizaciones para alcanzar un objetivo común.
3. Señalar a los personales: Es preciso que una persona calificada para un determinado puesto deba de asumirlo para que no haya problemas al momento de ejecutarlas, de no ser así se cumplirá medianamente las funciones.
4. Se dirige: concluida el plan, determinado la parte organizativa y asignado el personal para el puesto de trabajo, se pone en ejecución las funciones y esto será dirigido por el director.
5. Se controla: las acciones que previamente fueron planificadas, ahora se organizan y entran en funcionamiento, solo se espera que cada trabajador cumpla con su labor; es decir, se busca cumplir con el plan y se evidencien cada objetivo establecido.

Los instrumentos de la gestión educativa

La gestión educativa efectiva requiere elaborar, manejar y aplicar instrumentos de gestión.

- a) El Proyecto Educativo Institucional (PEI): documento normativo siendo el instrumento técnico, donde se expone el aspecto global, lineamientos y criterios que guiarán el rumbo educativo de una institución (Díaz, 2005 citado por Del Carpio, 2015)

Se considera como uno de los instrumentos que orienta la gestión en las instituciones educativas y se diseña para un determinado periodo, se enmarca en función al proyecto educativo nacional. Considera la

particularidad de la organización y busca dirigir, transferir y asumir un compromiso con el centro educativo.

- b) Proyecto curricular del centro (PCC): según Del Carpio (2015) documento que orienta la institución educativa en aspecto curricular, expresando la visión y enfoques pedagógicos, que se sintetiza en el currículo. Documento que es el eslabón entre varias opciones y los aprendizajes estudiantiles, la intencionalidad como su práctica.

Considera los puntos principales relacionados con el programa curricular, su organización, el método que se empleará y las evaluaciones que se implementan para estimar el aprendizaje de los educandos. En ese sentido, se busca que los centros educativos consideren la particularidad del contexto o realidad a la cual pertenecen y atiendan las exigencias de sus usuarios, también busca el compromiso con la organización. Todo ello se logra por medio de las diversificaciones de los documentos y el nivel en cual se presente el currículo.

- c) Plan anual de trabajo (PAT): según Del Carpio (2015):

El Plan Anual de Trabajo (PAT) es un instrumento de gestión de corto plazo, en el que se plantean acciones y/o actividades que la comunidad educativa debe realizar para hacer posible que las propuestas planteadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se hagan realidad progresivamente, año a año. Así se irán logrando los objetivos de la propuesta pedagógica y de gestión del PEI. En ese sentido, podemos afirmar que se trata de un plan operativo (p. 36).

- d) Reglamento interno (RI): según Del Carpio (2015), documento que compendia el derecho, obligación y responsabilidad de los agentes educativos. Contiene diversas normas legales sobre el ámbito educativo orientando, especificando y adecuando cada caso acorde a la dimensión, naturaleza y órgano de la institución educativa.

Establece una relación coherente entre las disposiciones nacionales con las institucionales ya que se busca mitigar elementos que no contribuyan al buen desarrollo de la institución. Así, su finalidad se orienta a regular la tarea administrativa e institucional como también la tarea pedagógica del

maestro (UNESCO, 2011). Los puntos clave de este documento vienen a ser la falta y sanción porque busca fomentar una disciplina positiva entre los distintos actores educativos. (Alvarado, 2006).

- e) Informe de gestión anual (IGA): según Del Carpio (2015), “se formula al finalizar el año escolar y permite la sistematización de los logros, avances y dificultades en la ejecución del Plan Anual de Trabajo, así como las recomendaciones para mejorar la calidad del servicio educativo” (p. 37). Se considera como aquella evaluación relaciona a los puntos clave de los centros educativos que son la parte pedagógica, institucional, comunitaria y administrativa. Es socializada a las autoridades correspondientes por medio de una descripción detallada de la labor educativa. Este se aprueba por medio de una Resolución desde la misma institución educativa y que, previamente, fue aprobada en el Consejo institucional. La fecha de su aprobación está sujeta a la quincena del último mes del año. Para los centros educativos de administración pública, es necesario que se adjunte al informe la rendición de cuenta sobre el presupuesto destinado para mejorar ciertas condiciones.

Dimensiones de la gestión educativa

En el desarrollo de la investigación se asume como dimensiones las que han sido formuladas por la UNESCO (2014) en el que se considera a la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria.

Gestión pedagógica

La gestión pedagógica son las acciones propias de la institución educativa, que lo diferencian de otras caracterizados por las relaciones que los integrantes construyen con el conocimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y las estrategias didácticas, las teorías de la enseñanza-aprendizaje, la didáctica que están inmersa en el ejercicio docente, la categoría y aprecio que se concede a los saberes y evaluación del proceso pedagógico (Chávez y otros, 2019).

Al respecto Rojas (2012) concibe al conjunto de operaciones y procesos curriculares en el que se planifica, se desenvuelve procesos de enseñanza-aprendizaje y la evaluación curricular en la institución educativa.

Según Sosa (2017) plantea al cómo la institución educativa decide y se organizan las actividades y el recurso de gestión, asegurando la implementación, adecuación y el mejoramiento curricular.

Así pues, busca implementar un sistema que permita controlar y evaluar las programaciones, aplicar el currículo para que se realice un monitoreo y estimación correcta sobre el proceso enseñanza-aprendizaje. Es importante considerar la acción pedagógica y didáctica porque es la que hará la diferencia ante las demás instituciones educativas y demostrará el profesionalismo de los docentes porque establecen aquellos vínculos entre los conocimientos y el modelo didáctico. A esto se suma la modalidad o forma de enseñar, los aportes teóricos de la enseñanza y aprendizaje que impera en la actividad del maestro, la relevancia al saber, el criterio que se asume para evaluar el proceso y resultado.

Estrategias pedagógicas de la gestión pedagógica:

- a) Planificación y Organización
- b) Ejecución
- c) Evaluación y Monitoreo

Gestión institucional

Según Chávez y Olivos (2019) la gestión institucional es la forma como la entidad está dirigido y organizado para tener una orientación sobre la formación institucional, su clima pedagógico, laboral y las relaciones con instituciones del medio.

Cada director y sus demás miembros jerárquicos tienen que realizar las planificaciones, desarrollarlas, organizarlas y evaluarlas con el fin de integrar cada elemento que constituye el centro educativo y así funcione eficientemente según las exigencias de la sociedad a la cual pertenece.

Para Ubillús (2018) responde a los compromisos de los diferentes agentes educativos -administrativos, docentes, etc.- para el desarrollo de la institución, de la destacan: el trabajo en equipo y la resolución de problemas con la finalidad de conseguir el logro de las actividades.

Así mismo, debe determinar el canal para comunicarse y entablar la relación con los demás trabajadores de las diferentes áreas, se busca planificar, supervisar y evaluar las demás oficinas por parte del área administrativa del centro educativo, se elabora un organigrama y norma de acuerdo al Manual de Organizaciones y funciones que están vinculadas con cada área de los centros educativos.

Gestión administrativa

Según Chávez y Olivos (2019) es la conducción acetada del proyecto educacional, es decir que todos los procesos técnicos colaboren en su elaboración para una adecuada autoevaluación ante organismos gubernamentales específicos.

Por medio de esta se relaciona con la actividad orientada a una correcta distribución de cada recurso. Forman parte de este el humano, material y financiero porque cada una de ellas se orientan a la construcción de la meta institucional. Se suma también las demandas cotidianas y las negociaciones, cuya finalidad es asociar el interés institucional con el individual.

Para Ubillús (2018) comprende el manejo de conocimiento establecido por las entidades correspondientes. Se realiza la atención de los conflictos, de este modo cada estamento deberá resolver inconvenientes con sus estudiantes.

Según Pérez (1995) constituye el proceso que establece sistemas de vigilancia y ejecución para llevar a cabo un designio con el menor tiempo, material y energía, es decir con la eficiencia pertinente.

Según Sosa (2017), la acción administrativa implica el cumplimiento de lo siguiente: planificar, organizar, dirigir y controlar. Cada una de ellas se define en las líneas siguientes:

- a) Planear los diseños, diagnosticar, el objetivo, la meta, estrategia, presupuestos, elaborar el plan, programa y proyecto.
- b) Organizar la labor educativa, establecer la función, sus estructuras, el cargo, método, proceso, sistema.
- c) Dirigir conlleva a emplear un estilo de liderar, orientar, intervenir y estimular a los trabajadores de los centros educativos; la comunicación interna y externa; asumir una decisión; delegar una función; desconcentrar y descentralizar la tarea.

d) Controlar conlleva a anticipar y prevenir las diferentes tareas por medio de los monitoreos para luego evaluar, verificar, orientar y retroalimentar a la organización.

Gestión comunitaria

Según Parra (2009) es,

La participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución (p. 11).

Viene a ser la actividad que promueve la intervención de cada actor educativo en la decisión o tarea educativa; es decir, se busca una asociación entre la sociedad y los centros educativos. A esto se suma el papel que cumplen los padres y demás entidades que favorecen al desarrollo de la institución. Se presentan funciones relacionadas a las participaciones de la entidad en los diseños, ejecuciones y evaluaciones de la estrategia preventiva; asimismo, generar una condición que permita convivir positivamente con los demás integrantes, donde no hay diferencia alguna por su origen, sexo, ideales, costumbres más por el contrario, se busque preservar la diversidad entre cada uno de los trabajadores.

Según Chávez y Olivos (2019) la gestión comunitaria son las acciones que propician la participación activa de todos los agentes educativos en el trabajo buscando las decisiones adecuadas para la institución y la comunidad.

Con los que integran la comunidad educativa y otros sectores aledaños.

Chipana (2015) alude también la participación organizada de la comunidad civil, municipalidad, organizaciones eclesiales, etc. Esta participación debe responder a los objetivos de cooperación y alianza estratégica para el desarrollo de la educación con calidad.

Para Sosa (2017) es la colaboración y contribución de la comunidad educativa conformado por los padres de familias, comunidad, así como organizaciones de la comunidad, siendo un sector importante de mejora de la calidad educativa.

La intervención de la comunidad en las gestiones de las instituciones educativas se orienta a un negocio del padre de familia con los directores de los centros educativos para acordar medidas que busquen un desarrollo institucional. Aquí se evidencia la noble labor del director, docente que debe ser aquella persona que registra los cambios sociales, culturales y productivos de la realidad, tener un diagnóstico específico sobre el problema que se presenta en el contexto y convocar a otras instituciones para conformar equipos que atiendan estas necesidades y así se trabaje de manera interdisciplinar porque la finalidad es formar un ciudadano con compromiso con su sociedad. De esta forma, se busca una unión de la escuela con la sociedad, se fortalece la parte democrática, su intervención, el valor que otorga a cada saber social, las formas de comunicarse, bajo este panorama se orienta a tener mejoras en la escuela, para la mejora de los aprendizajes de modo significativo para la convivencia armónica.

Los procesos de la gestión comunitaria son:

- Participación y convivencia
- Prevención
- Permanencia e inclusión
- Proyección a la comunidad

Satisfacción laboral

Con respecto a la satisfacción existen variadas definiciones como las siguientes:

Según el “Diccionario de Filosofía de Nicola Abbagnano” (1961) refiere que es la “Felicidad: En general, un estado de satisfacción debido a la propia situación en el mundo” (p. 34). Para Álvarez (2007) se refiere a las respuestas del estado emocional o respuesta afectiva y al nivel de satisfacción con lo que realiza, trascendiendo la parte emotiva, llegando a considerarlo una actitud. Para Davis y Newstrom (2003) son los sentimientos y las emociones desfavorables o favorables, de los empleados frente al trabajo que se desempeñan. Ambos estudiosos arriban a colegir que las satisfacciones están asociadas al lado

afectivo y como resultado se tendrá niveles altos de satisfacción a diferencia de otras que generan insatisfacciones.

Robbins (1998) considera que las personas muestran una actitud hacia su trabajo. El ser humano que muestra satisfacción por el puesto responde con una actitud positiva hacia sí mismo; a diferencia del insatisfecho. De acuerdo a Peiró (1996) la satisfacción laboral es más que emociones porque orienta las conductas laborales del trabajador, pues observa desde un estudio centrado en las actitudes orientadas al trabajo, su compromiso organizacional y el nivel de implicancia laboral. De igual modo, Weinert (1985), citado en Caballero (2002) menciona que la satisfacción constituye sentimientos y reacciones del trabajador, ante su contexto laboral. Los aspectos cognitivos, afectivos, la disposición de la conducta ante el trabajo, al contexto laboral, a los trabajadores, a las autoridades y al contiguo organizacional. De igual modo, Robbins y Judge (2013), precisan sobre las actitudes de los trabajadores, son el reflejo del sentimiento por lo general de satisfacción o insatisfacción laboral, lo que se describe en sentimientos positivos del puesto de trabajo.

Cuando un sujeto se siente cómodo con las actividades que realiza muestra una actitud positiva del lugar donde labora a diferencia de tener un comportamiento negativo ya que refleja las insatisfacciones. Los estudios evidencian que el gerente debe fomentar acciones en bien del trabajador para que él se sienta cómodo con sus funciones y así siga mejorando los sus desempeños profesionales. Al mismo tiempo, se alcanza mayor nivel de productividad; en fin, se concluye con desempeños idóneos que demuestra las instituciones educativas.

Teoría de Maslow y Herzberb sobre la satisfacción laboral

Existen diversas teorías sobre la satisfacción laboral, sin embargo, las más aceptadas y citadas por los diversos investigadores son las que a continuación se presentan.

Teoría de Maslow

Se fundamenta en la pirámide de las necesidades. Al respecto, Maslow (2006) Jerarquizando las diferentes necesidades de cada persona según su importancia como sigue:

Necesidades Fisiológicas: son necesidades biológicas para garantizar la supervivencia; la alimentación, habitación y protección contra el dolor o sufrimiento.

Necesidades de seguridad: se relacionan con las necesidades supervivencia y son las de estabilidad, tener orden y protección contra las amenazas del entorno externo.

Necesidades sociales: estas tienen relación con la vida de la persona en sociedad. Son las necesidades de manifestar y recibir afecto, de compañía de otras personas, de amistad y de pertenecer a un grupo.

Necesidades de estima: estas se relacionan con la autoestima, necesidad de toda persona de tener prestigio, de sobresalir, sentirse apreciado; es decir la forma como se percibe y evalúa.

Necesidades de autorrealización: son las necesidades humanas más elevadas del ser humano y reflejan el esfuerzo de cada persona, el ser humano quiere trascender, dejar huella, desarrollarse continuamente a lo largo de la vida. (p. 49- 50).

Por otra parte, como refiere Núñez (2017) existen la necesidad de la estima y realización personal, las necesidades sociales, que la persona requiere satisfacer, que es una fuerza importante para determinar la satisfacción laboral.

Teoría de Herzberg

Según Herzberg, existen dos factores, la motivación y la higiene (factores extrínsecos). Los cuales producen sentimientos de satisfacción laboral como el reconocimiento, el ascenso o progreso, el respeto, la actividad desempeñada y el beneficio. Así, los factores intrínsecos tienen efectos duraderos. Mientras los factores externos pueden no tener los mismos efectos.

La importancia de la satisfacción laboral

Según Sánchez, (2011) enfatiza que el bienestar que le brinda la actividad laboral puede afectar la satisfacción laboral, siendo un factor muy importante en cualquier profesión terminando la calidad y productividad.

A partir de las informaciones descritas, se considera como un elemento indispensable en las diferentes instituciones educativas ya que no es ajena a la complejidad o sencillez con la cual se administra. Al satisfacer se llega a deducir que el objetivo institucional se está cumpliendo porque cada trabajador cumple con su función y el mismo repercute en la labor de entidad para la sociedad. En ese sentido, tanto el trabajador y la institución tendrán una labor compartida y sentirán el apoyo de cada elemento.

Dimensiones de la satisfacción laboral

En la presente investigación las dimensiones que permitirán medir el nivel de satisfacción serán los siguientes:

Las condiciones físicas y/o materiales. son aquellos elementos como infraestructura, materiales que indirectamente o directamente son capaces de afectar el ambiente laboral, siendo los elementos que permiten cumplir las actividades laborales cotidianas (Escalante, 2017).

Los beneficios laborales y/o remunerativos. Es un aspecto que tiene un grado de agrado, a todo trabajador el incentivo económico adicional o regular como pago por el desempeño es motivador. La gratificación económica es la compensación que muchas veces el trabajador recibe por su labor desplegada (Escalante, 2017).

Políticas Administrativas. Estas son relacionadas al procedimiento organizacional, constituyen los lineamientos de como los trabajadores y autoridades, ya sea en grupos o en forma individual, actúan o participan en la organización, para la mejora de la eficiencia y eficacia de la organización (Escalante, 2017).

Relaciones Sociales. Entendido como el grado de agrado a la interrelación con los demás miembros de la institución con los que comparte la actividad laboral cotidiana. Son las habilidades sociales que le permiten el éxito personal y profesional en la institución (Escalante, 2017).

Desarrollo Personal. Constituye una oportunidad para el trabajador de ejecutar actividades con la posibilidad de autorrealizarse. Este aspecto le permite incrementara la calidad del conocimiento, habilidad y actitud del potencial humano por medio de la permanente capacitación (Escalante, 2017).

Desempeño de Tareas. La forma como asume el trabajador permite una valoración que se relaciona al desempeño del trabajador al cumplir sus tareas cotidianas dentro de la institución laboral. La aplicación de las habilidades y capacidades determinan el desempeño laboral eficiente (Escalante, 2017).

La relación con la autoridad. Es el modo de relacionarse el trabajador con el jefe directo y respecto a sus labores cotidianas. El éxito laboral está establecido por el grado de tolerancia y/o rechazo del directivo al trabajador (Escalante, 2017).

Satisfacción por el trabajo

Weinert (1985) destacó que la satisfacción por la labor constituido por un conjunto de aspectos psicológicos y organizacionales, muy importantes como las renuencias cognitivas y afectivas producidas en el seno de la insatisfacción y satisfacción por las labores. Según el planteamiento anterior, se asume que el lado subjetivo (reacción y sentimiento) del trabajador está relaciona con las funciones que desempeña en la entidad y las mismas se evidencian en la actitud de cada sujeto. El lado afectivo y cognitivo conjuntamente con su comportamiento son necesarios para el cumplimiento de sus funciones, establecer un lazo con sus compañeros, con el director, ambiente de trabajo ya que despiertan propósitos o fines personales; es decir, se siente cómodo con la función desempeñada porque evidencia su reacción, sensación y sentimiento de identidad hacia la entidad.

Caballero (2002) señala que la satisfacción laboral es la actitud que se distingue fundamentalmente de las motivaciones para laborar, concerniente a las conductas; conductas seleccionadas con la fuerza e intencionalidad. La satisfacción por su parte concentrarse en el sentimiento afectivo frente a sus labores y a las posibles consecuencias.

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo

La satisfacción laboral simboliza una asociación entre los trabajadores y su ambiente laboral, con la congruencia entre los empleados y los empleadores (Wright, 2006).

La condición favorable de cumplir una actividad laboral está relacionada con un ambiente favorable para desempeñarse, construido de forma independiente porque cuenta con singularidades propias del trabajo; todo ello, contribuye a la tranquilidad personal y brindar un servicio de calidad. Se considera la incidencia del ambiente de la organización propia de la institución, donde se debe articular la meta organizativa y personal para cumplir los propósitos; al ser calificado de manera pertinente orienta a tener un elevado grado de satisfacción.

La satisfacción con la forma en que se realiza un trabajo

El ambiente laboral es un factor que afectan la satisfacción labora integrado al intercambio cultural (Galaz, 2003). Los estudios demuestran que un docente que presente un nivel alto de motivación intrínseca orienta a tener vínculos comunicativos positivos con los educandos; de esta forma, existe una satisfacción con la actividad que desempeña, el ser docente.

Se entiende por este término a la situación emotiva, placentera y pertinente ya que es el producto de la misma práctica laboral; es decir, experiencia y el cual, permite estar contento o cómodo con el desenvolvimiento personal. Así se genera, la satisfacción individual.

Es primordial considerar el factor intrínseco de la actividad o labor y estas se sustentan en los contenidos como también realidad inmediata en la cual se encuentran. Entre los primeros estudios de la satisfacción se orienta al cuestionario que diseñó Job Survey, Estados Unidos, y comprende cinco elementos que permite una mayor comprensión de la misma. Entre ellas figuran

las variedades, autonomía, identidades, significaciones y retroalimentaciones, ya que cada una de ellas motiva a la persona y se relaciona con las particularidades del mismo trabajo.

La satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Es la realización de sí mismo alcanzando las experiencias personales para escalar en su posición institucional (Sáenz y Lorenzo, 1993).

Compuesto por factores:

- **Autorrealización:** Factor permite determinar el compromiso laboral e intelectual, realización profesional y personal, el compromiso pedagógico y crecimiento intelectual (Núñez, 2017)

Por medio de esta afirmación, se busca que los logros del docente son elementos cruciales para que también el educando se desempeñe con pertinencia.

- **El autoconcepto y autoestima:** La satisfacción personal de trabajador está relacionado con la autoestima personal del ser humano, a la eficacia de sus acciones y una evaluación de sí mismo (Núñez, 2017).

Es el análisis de la personalidad de los sujetos y tener un análisis sobre su propio yo ya que se puede estimar de forma favorable o desfavorable. Asimismo, considera las definiciones personales que tiene como profesor y su relación con su personalidad; de esta manera, se busca satisfacer o no las demandas personales.

- **Necesidad de estimación:** La posibilidad de ser valorado personalmente crea sentimientos de estimulación en el ejercicio del trabajo evaluando su realización intrapersonal y su autoconstrucción reafirmando su desempeño (Núñez, 2017).

Hace referencia al aprecio que uno se tiene sobre su personalidad; se relaciona con acciones que demuestran respeto de su singularidad y también respetan las apreciaciones hacia los demás.

La satisfacción con la relación de los docentes con directivos

Las características propias de una relación del supervisor pueden influir en la satisfacción laboral de los docentes, como el trato de la persona amable y amistoso (Locke, citado por Galaz, 2003).

Las buenas relaciones del docente con los superiores, crea lazos y compromiso laboral (Salluca, 2010).

Se orienta al nivel de satisfacción de la misma labor, los estímulos, el vínculo entre trabajadores y la forma de gerenciar la institución. Asimismo, se relaciona con los aspectos de corte formal e informal que están vinculadas con el proceso comunicativo, intervenciones y sistema de control por medio de las gestiones personales.

Satisfacción con la remuneración

La remuneración que uno percibe es un factor que puede tener impacto en la manera más contundente en la satisfacción (Locke, citado por Galaz, 2003).

Los docentes necesitan de ascensos y pagos justos, acordes al esfuerzo que despliegan y expectativas. Con salarios justos y equitativo los trabajadores se sienten conformes y satisfechos (Salluca, 2010).

Por medio de los aportes relacionados con la discrepancia se orienta a la satisfacción; es decir, mediar por medio de las comparaciones relacionadas con el estímulo económico que recibe cada trabajador según su ambiente laboral. También se relaciona con los aspectos de la equidad ya que se busca una distribución oportuna a nivel de las organizaciones en cuanto al estímulo.

2.3. Bases conceptuales

Gestión educativa. Viene a ser los procesos pertinentes para administrar con eficiencia el recurso a nivel de la institución educativa, de esta forma se cumple la meta y objetivo planificado.

Gestión institucional. Se relaciona con la responsabilidad de cada uno de los agentes educativos que contribuyen en el progreso de la entidad, se destaca la solución del problema, laborar por medio de equipos y monitorear al cumplimiento de cada actividad.

Satisfacción laboral. Se relaciona con la particularidad de la persona y el cumplimiento de sus funciones. Un sujeto que se sienta satisfecho demuestra una actitud positiva sobre su ambiente laboral; y lo mismo ocurre con una persona que no se siente a gusto con su labor.

Satisfacción con el ambiente de trabajo. La condición del ambiente en donde se desempeña una persona conlleva a que este se sienta cómodo con su espacio, para ello, se diseña la singularidad de las actividades que debe de cumplir. En ese sentido, se busca favorecer la tranquilidad y brindar un servicio de calidad desde nuestra misma función.

III. METODOLOGÍA

Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Hipótesis específicos

Existe relación significativa entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Existe relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Existe relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Existe relación significativa entre gestión comunitaria y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

3.2. Variables

Variable 1: Gestión educativa

Variable 2: Satisfacción laboral docente

3.3. Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Valoración |
|-----------------------------|---|---|---|---|--|
| V1: Gestión educativa | Chávez y Olivos (2019) es “cómo se organiza la institución educativa y como se va desarrollando de manera intencional y sistemática, además prevé los subprocesos de planificación institucional, que en sus diferentes dimensiones, se establecen con la finalidad de lograr resultados satisfactorios y de calidad” (p. 10) | La información será obtenida a través de un cuestionario sobre gestión educativa en base a las dimensiones establecidas | Gestión pedagógica | Planificación, evaluación Desarrollo de prácticas pedagógicas. | Ordinal: Buena Regular Deficiente |
| | | | Gestión institucional | Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes. Formas cómo se organiza la institución. | |
| | | | Gestión administrativa | Manejo de recursos económicos, materiales, humanos. Cumplimiento de la normatividad | |
| | | | Gestión comunitaria | Relaciones de la escuela con el entorno. Padres y madres de familia. | |
| V2: Satisfacción laboral | Robbins (1998) es la “Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 185). | Los datos serán obtenidos a través de un cuestionario sobre satisfacción laboral docente teniendo en cuenta las dimensiones establecidas. | Condiciones Físicas y/o Materiales. | Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. | Ordinal: Alta Mediana Baja |
| | | | Beneficios Laborales y/o Remunerativos. | El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza | |
| | | | Políticas Administrativas. | El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. | |

| | | | | | |
|--|--|--|---------------------------|--|--|
| | | | Relaciones Sociales | El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. | |
| | | | Desarrollo Personal | Oportunidad de realizar actividades significativas a su auto-realización | |
| | | | Desempeño de Tareas. | a valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. | |
| | | | Relación con la Autoridad | La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas | |

3.4. Tipo y Nivel de investigación

Para Cortés e Iglesias (2004) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.20).

Asimismo, esta investigación se ubica en el nivel correlacional, al respecto Cancela et al. (2010), “los estudios correlacionales comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación” (p.8).

3.5. Métodos

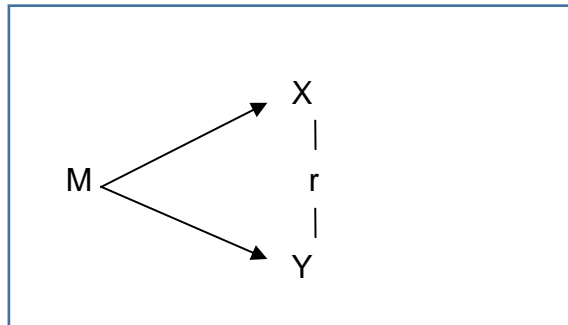
Durante el desarrollo de la investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

El método hipotético-deductivo. Al respecto se define que “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010, p. 60).

El método inductivo deductivo. “La inducción por si sola puede producir datos e información aislada, además de que muchos problemas no son susceptibles de resolución solo por medios inductivos, por lo tanto, se requiere de la integración de la inducción con la deducción” (Ávila, 2006, p. 17).

3.6. Diseño de investigación.

El diseño de investigación que se utilizó fue el no experimental, transeccional correlacional, al respecto, Ávila (2006) precisa que “Los estudios correlacionales son el precedente de las investigaciones experimentales y tienen como objetivo medir el grado de asociación entre dos o más variables, mediante herramientas estadísticas de correlación. En este nivel no es importante el orden de presentación de las variables, lo fundamental es determinar el grado de relación o asociación existente” (p.48). El esquema representativo del presente diseño es:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

La población, de acuerdo a Ríos (2017) es el “conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinada por sus características” (p.89). En consecuencia, la población está constituida por 60 docentes del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, La Convención Cusco

3.7.2. Muestra. Para Tamayo y Tamayo (2006), la muestra es entendida como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176). En el presente trabajo de investigación la muestra está constituida por 56 docentes del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, La Convención Cusco.

3.7.3. Técnica muestral. En el presente trabajo de investigación la técnica muestral empleada es el no probabilístico e intencional, debido a que se trabajó

en una población pequeña y de manera intencional se determinó realizar la investigación en todos los integrantes.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. La técnica. En el presente estudio se utilizó la técnica denominada la encuesta. Gil (2016) menciona que la encuesta “Es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población” (p.153).

3.8.2. Instrumentos.

Cuestionario. El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario. Para Gómez (2012) “El cuestionario, es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de la encuesta, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones” (p.58).

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez.

El proceso de validez de los instrumentos permite garantizar la calidad y rigurosidad en los trabajos de investigación científica, en este caso, para el logro de la validez se recurrió a los servicios de tres profesionales quienes luego de la correspondiente revisión y corrección emitieron sus dictámenes con los siguientes valores.

| Expertos | ITEMS | | | | | | | | | | Total | |
|-------------------------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 1 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| 2 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| 3 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| Promedio de ponderación | | | | | | | | | | | 93% | |

El promedio final de la correspondiente validez emitida por los expertos muestra un valor de 93% con el que se concluye que los instrumentos son válidos y expeditos para su aplicación.

3.9.2. Confiabilidad.

Los instrumentos de la presente investigación, luego de la validez obtenida, fueron sometidos a un proceso de pilotaje en un grupo de diez docentes con la finalidad de hallar su nivel de confiabilidad. Por lo que una vez aplicada los cuestionarios a este grupo de docentes, estos resultados fueron procesados mediante la prueba denominada Alfa de Cronbach, siendo el resultado el siguiente:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre gestión educativa

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | |
| | Total | 10 | 100,0 |

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,870 | 30 |

El nivel de confiabilidad logrado mediante la prueba Alfa de Cronbach es equivalente a 0,870, con el que se demuestra que el cuestionario sobre gestión educativa es muy confiable.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre satisfacción laboral

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,742 | 36 |

El nivel de confiabilidad logrado mediante la prueba Alpha de Cronbach es equivalente a 0,742, con el que se demuestra que el cuestionario sobre satisfacción laboral es muy confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

El procesamiento de los datos, una vez recopilada la información, se realizó haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 23. A través de este programa se hallaron los resultados descriptivos que se presentan mediante las tablas de contingencia por cada una de las dimensiones. Asimismo, los resultados inferenciales se obtuvieron haciendo uso de la prueba estadística Rho de Spearman, el que permitió hallar la correspondiente prueba de hipótesis general y específicas.

3.11. Aspectos éticos

Con la finalidad de garantizar la pulcritud de los resultados de la investigación, se respetó los aspectos éticos en la investigación, los que se expresan en el respeto al derecho de autor a través del cumplimiento de las normas APA en su última edición. Asimismo, con la finalidad de lograr el consentimiento informado se realizó la correspondiente solicitud a las autoridades de las instituciones educativas para el desarrollo de la investigación, el mismo que fue aceptado y fue aplicado a la muestra establecida.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Gestión educativa y satisfacción laboral docente

| | | Satisfacción Laboral Docente | | | |
|-----------|------------|------------------------------|---------|-------|--------|
| | | Baja | Mediana | Alta | Total |
| Gestión | Deficiente | 9 | 0 | 0 | 9 |
| Educativa | | 16,1% | 0,0% | 0,0% | 16,1% |
| | Regular | 2 | 11 | 0 | 13 |
| | | 3,6% | 19,6% | 0,0% | 23,2% |
| | Buena | 0 | 1 | 33 | 34 |
| | | 0,0% | 1,8% | 58,9% | 60,7% |
| Total | | 11 | 12 | 33 | 56 |
| | | 19,6% | 21,4% | 58,9% | 100,0% |

Fuente: Resultado encuesta a docentes

La encuesta aplicada a los docentes muestra que el 60,7% considera como buena la gestión educativa en su institución. De igual modo, el 58,9% de docentes considera como alta el grado de satisfacción laboral docente en su institución. Este resultado, lleva a precisar que a una buena gestión educativa le corresponde un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 2

Gestión pedagógica y satisfacción laboral docente

| | | Satisfacción Laboral Docente | | | |
|------------|------------|------------------------------|---------|-------|--------|
| | | Baja | Mediana | Alta | Total |
| Gestión | Deficiente | 6 | 0 | 0 | 6 |
| Pedagógica | | 10,7% | 0,0% | 0,0% | 10,7% |
| | Regular | 5 | 12 | 2 | 19 |
| | | 8,9% | 21,4% | 3,6% | 33,9% |
| | Buena | 0 | 0 | 31 | 31 |
| | | 0,0% | 0,0% | 55,4% | 55,4% |
| Total | | 11 | 12 | 33 | 56 |
| | | 19,6% | 21,4% | 58,9% | 100,0% |

Fuente: Resultado encuesta a docentes

La información recabada mediante la encuesta aplicada a los docentes muestra que el 55,4% considera como buena la gestión pedagógica en su institución. De igual modo, el 58,9% de docentes considera como alta el grado de satisfacción laboral docente en su institución. Los resultados obtenidos, lleva a precisar que a una buena gestión pedagógica le corresponde un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 3

Gestión institucional y satisfacción laboral docente

| | | Satisfacción Laboral Docente | | | Total |
|--------------------------|------------|------------------------------|---------|-------|--------|
| | | Baja | Mediana | Alta | |
| Gestión Institucional | Deficiente | 10 | 0 | 0 | 10 |
| | | 17,9% | 0,0% | 0,0% | 17,9% |
| | Regular | 1 | 12 | 4 | 17 |
| | | 1,8% | 21,4% | 7,1% | 30,4% |
| | Buena | 0 | 0 | 29 | 29 |
| | | 0,0% | 0,0% | 51,8% | 51,8% |
| Total | | 11 | 12 | 33 | 56 |
| | | 19,6% | 21,4% | 58,9% | 100,0% |

Fuente: Resultado encuesta a docentes

Los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los docentes muestran que el 51,8% considera como buena la gestión institucional en su institución. De igual modo, el 58,9% de docentes considera como alta el grado de satisfacción laboral docente en su institución. En base a estos valores, se puede precisar que a una buena gestión institucional le corresponde un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 4*Gestión administrativa y satisfacción laboral docente*

| | | Satisfacción Laboral Docente | | | Total |
|----------------|------------|------------------------------|---------|-------|--------|
| | | Baja | Mediana | Alta | |
| Gestión | Deficiente | 8 | 0 | 0 | 8 |
| Administrativa | | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14,3% |
| | Regular | 3 | 12 | 6 | 21 |
| | | 5,4% | 21,4% | 10,7% | 37,5% |
| | Buena | 0 | 0 | 27 | 27 |
| | | 0,0% | 0,0% | 48,2% | 48,2% |
| Total | | 11 | 12 | 33 | 56 |
| | | 19,6% | 21,4% | 58,9% | 100,0% |

Fuente: Resultado encuesta a docentes

La encuesta aplicada a los docentes muestra que el 48,2% considera como buena la gestión administrativa en su institución. Asimismo, el 58,9% de docentes considera como alta el grado de satisfacción laboral docente en su institución. Estos valores presentados, lleva a precisar que a una buena gestión administrativa le corresponde un nivel alto de satisfacción laboral.

Tabla 5*Gestión comunitaria y satisfacción laboral docente*

| | | Satisfacción Laboral Docente | | | Total |
|-------------|------------|------------------------------|---------|-------|--------|
| | | Baja | Mediana | Alta | |
| Gestión | Deficiente | 7 | 0 | 0 | 7 |
| Comunitaria | | 12,5% | 0,0% | 0,0% | 12,5% |
| | Regular | 4 | 12 | 1 | 17 |
| | | 7,1% | 21,4% | 1,8% | 30,4% |
| | Buena | 0 | 0 | 32 | 32 |
| | | 0,0% | 0,0% | 57,1% | 57,1% |
| Total | | 11 | 12 | 33 | 56 |
| | | 19,6% | 21,4% | 58,9% | 100,0% |

Fuente: Resultado encuesta a docentes

La información recabada mediante la encuesta aplicada a los docentes muestra que el 57,1% considera como buena la gestión comunitaria en su institución. De igual modo, el 58,9% de docentes considera como alta el grado de satisfacción laboral docente en su institución. En base a los valores hallados, se puede

precisar que a una buena gestión comunitaria le corresponde un nivel alto de satisfacción laboral.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultado prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión | ,374 | 56 | ,000 |
| Satisfacción | ,365 | 56 | ,000 |

Fuente: Resultado encuesta a docentes

La prueba Kolmogorov Smirnov muestra como resultado de la prueba de normalidad un valor de $P=0,000$ en las dos variables. Este resultado muestra la ausencia de una distribución normal en los datos. En consecuencia, se hace uso de la prueba Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 7*Resultado de la hipótesis general*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|--------------|-----------------------------|---------|--------------|
| | | | Gestión | Satisfacción |
| Rho de Spearman | Gestión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,968** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 56 | 56 |
| | Satisfacción | Coefficiente de correlación | ,968** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 56 | 56 |

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

El coeficiente hallado es 0,968, en razón a ella se afirma que existe una muy buena y directa relación entre las variables X e Y. Asimismo, se tiene un $p=0,000 < 0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En base a este resultado se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión educativa y satisfacción laboral docente. Por lo tanto, teniendo en cuenta este resultado se considera que, al variar la gestión educativa, la variable satisfacción laboral cambiará de manera directa en proporción similar a la variable gestión.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 8*Resultado de la primera hipótesis específica*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|--------------|----------------------------|------------|--------------|
| | | | Pedagógica | Satisfacción |
| Rho de Spearman | Pedagógica | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,924** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 56 | 56 |
| | Satisfacción | Coeficiente de correlación | ,924** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 56 | 56 |

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

El coeficiente hallado es 0,924, en razón a ella se afirma que existe una muy buena y directa relación entre las variables X e Y. Asimismo, se tiene un $p=0,000 < 0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En base a este resultado se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente. En consecuencia, teniendo en cuenta este resultado se considera que al variar la gestión pedagógica, la variable satisfacción laboral cambiará de manera directa en proporción similar a la variable gestión pedagógica.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 9*Resultado de la segunda hipótesis específica*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------|----------------------------|---------------|--------------|
| | | | Institucional | Satisfacción |
| Rho de Spearman | Institucional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,912** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 56 | 56 |
| | Satisfacción | Coeficiente de correlación | ,912** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 56 | 56 |

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

El coeficiente hallado es 0,912, en razón a ella se afirma que existe una muy buena y directa relación entre las variables X e Y. Asimismo, se tiene un $p=0,000 < 0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En base a este resultado se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión institucional y satisfacción laboral docente. Por lo tanto, teniendo en cuenta este resultado se considera que al variar la gestión institucional, la variable satisfacción laboral cambiará de manera directa en proporción similar a la variable gestión institucional.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 10*Resultado de la tercera hipótesis específica*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------|----------------------------|----------------|--------------|
| | | | Administrativa | Satisfacción |
| Rho de Spearman | Administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,854** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 56 | 56 |
| | Satisfacción | Coeficiente de correlación | ,854** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 56 | 56 |

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

El coeficiente hallado es 0,854, en razón a ella se afirma que existe una muy buena y directa relación entre las variables X e Y. Asimismo, se tiene un $p=0,000 < 0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En base a este resultado se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente. Por consiguiente, teniendo en cuenta este resultado se considera que al variar la gestión administrativa, la variable satisfacción laboral cambiará de manera directa en proporción similar a la variable gestión administrativa.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 11*Resultado de la cuarta hipótesis específica*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|--------------|----------------------------|-------------|--------------|
| | | | Comunitaria | Satisfacción |
| Rho de Spearman | Comunitaria | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,955** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 56 | 56 |
| | Satisfacción | Coeficiente de correlación | ,955** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 56 | 56 |

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

El coeficiente hallado es 0,955, en razón a ella se afirma que existe una muy buena y directa relación entre las variables X e Y. Asimismo, se tiene un $p=0,000 < 0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En base a este resultado se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión comunitaria y satisfacción laboral docente. Por consiguiente, teniendo en cuenta este resultado se considera que, al variar la gestión comunitaria, la variable satisfacción laboral cambiará de manera directa en proporción similar a la variable gestión comunitaria.

4.3. Discusión de resultados

La gestión educativa, para Chávez y Olivos (2019) es comprendida “cómo se organiza la institución educativa y como se va desarrollando de manera intencional y sistemática, además prevé los subprocesos de planificación institucional que, en sus diferentes dimensiones, se establecen con la finalidad de lograr resultados satisfactorios y de calidad” (p. 10). Dicho de otro modo, la gestión educativa es comprendidas como el conjunto de actividades que se concretan en los aspectos pedagógico, administrativo, institucional y comunitario. Al mismo tiempo, considera el proceso metódico, la labor administrativa para llevar a cabo la enseñanza; promover e inculcar alternativas para solucionar los problemas de manera creativa a nivel de las gestiones directivas.

En relación a la satisfacción laboral, Robbins (1998) considera que es la “Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 185).

Los conceptos expuestos, son el fundamento teórico de las variables gestión educativa y satisfacción laboral, precisamente teniendo en cuenta estos planteamientos es que se realizó la investigación que permite concluir, respecto a la hipótesis general, en que existe relación significativa entre gestión educativa y satisfacción laboral docente, debido a que el coeficiente hallado es 0,968, y un $p=0,000<0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021. Este resultado, lleva a precisar que a una buena gestión educativa le corresponde un nivel alto de satisfacción laboral. Este resultado se encuentra relacionado con lo planteado por Mora (2007) cuando precisa que “la gestión educativa involucra en sus procesos a las personas como directivos, administrativos, docentes e inclusive a los padres de familia, en la que se tiene en cuenta sus opiniones para crear no solo una información, sino una visión institucional” (p. 8), es decir, una buena gestión educativa conlleva a la participación plena de la comunidad educativa y un buen nivel de satisfacción laboral.

Asimismo, respecto a las hipótesis específicas, se concluye que existe relación significativa entre gestión pedagógica, institucional, administrativa, comunitaria y satisfacción laboral docente, sustentada con los valores presentados en la tabla 2,3,4 y 5 en el que se observa que el número mayoritario de maestros considera como buena la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria en su institución. De igual modo, el 58,9% de docentes considera como alta el grado de satisfacción laboral docente en su institución. Los resultados obtenidos, lleva a precisar que a una buena gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria le corresponde un nivel alto de satisfacción laboral. Resultado concordante con Sañudo (2006) cuando sostiene que la gestión educativa es un “proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos” (p. 14).).

Los resultados expuestos permiten afirmar que una buena gestión educativa lleva consigo una buena satisfacción laboral docente, puesto que este de acuerdo a Weinert (1985, citada en caballero 2002) vienen a ser “las reacciones y sentimientos del colaborador... frente a su situación laboral... Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización” (p. 2).

En suma, a la luz de los resultados se concluye que, desde la percepción de los docentes, en las instituciones educativas del distrito de Pichari se presenta una buena gestión educativa lo que genera una buena satisfacción laboral docente; sin embargo, queda profundizar la investigación desde las dimensiones específicas relacionadas con las condiciones físicas, laborales y administrativas, que permitan comprender el tema de manera integral.

CONCLUSIONES

Existe muy buena y directa relación significativa entre gestión educativa (buena) y satisfacción laboral docente (alta), debido a que el coeficiente hallado es 0,968, y un $p=0,000<0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Existe muy buena y directa relación significativa entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente, sustentada en el coeficiente hallado que presenta un valor de 0,924, y un $p=0,000<0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Existe muy buena y directa relación significativa entre gestión institucional y satisfacción laboral docente, como consecuencia del coeficiente que es igual a 0,912 y un $p=0,000<0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Existe muy buena y directa relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente, debido a que el coeficiente hallado es 0,854 y el $p=0,000<0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

Existe muy buena y directa (buena, alta) relación significativa entre gestión comunitaria y satisfacción laboral docente, comprobada con el coeficiente que es equivalente a 0,955 y un $p=0,000<0,05$, que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.

RECOMENDACIONES

A la Dirección Regional de Educación del Cusco, desarrollar programas dirigidos a la mejora de la gestión educativa de las instituciones educativas de las zonas rurales de su jurisdicción.

A las instancias descentralizadas del Ministerio de Educación promover acciones orientadas a la mejora de los aspectos físicos, laborales y administrativos con la intención de fortalecer mucho más la satisfacción laboral docente.

A los maestros de aula, participar en eventos académicos conducente al fortalecimiento de la gestión pedagógica con la finalidad de fortalecer los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, España: Editorial La Muralla.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Artículo extraído el 08 de Agosto del 2010 desde <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Campos E. y Loza CH. (2011) *Incidencia de la Gestión Administrativa*. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología Ecuador de la Biblioteca Municipal.
- Casassus, J. (2000) *Poder, lenguaje y calidad de la educación*". En Boletín del Proyecto Principal, N° 50. Unesco, Santiago de Chile.
- Castro, F. (2005) *Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa*. En *Horizontes Educativos*, Vol. 10 (1), p. 13 – 25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917573002>
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010) *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid. En línea: http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf
- Chávez y Olivos (2019) *Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Recuperado de: https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Chicmana, R. (2018) *Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1697>
- Chipana, M. (2015) *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro – 2013*. Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez". Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/276/TESIS.pdf>

- Choquehuanca, R. (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Primaria N° 70660 de San Román Juliaca 2015*. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6373/EDMchrar.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo (11 ed.)*. México: McGraw- Hill.
- Del Carpio, J. (2015) *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentín Del Distrito del Rímac*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/967/TM%20CE-A%20C28%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diccionario de Filosofía de Nicola Abbagnano (1961). Quinta Edición, extraído el 21 de setiembre de 2010 desde <http://www.scribd.com/doc/2538434/Diccionario-de-Filosofia-Jose-Ferrater-Mora>
- Escalante, C. (2017). Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia. [Tesis de grado UPCH]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/983/Factores_EscalanteTito_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galaz, J. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una Universidad Estatal Pública: La realidad institucional bajo la lente del Profesorado*. Deleg. Benito Juárez, México, D.F.: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Hernández, M. (2017) *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Facultad de Odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Octubre- Noviembre DE 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/7898/1/t941.pdf>
- Lepeley, M. (2003) *Gestión y calidad en Educación*. Mc GrawHill. México D. F.
- Mora, D. (2007) *Educación Técnica, Tecnológica, Productiva y Profesional en América Latina y el Caribe*. En: Mora, D. y De Alarcón, S. Investigar y Transformar. Reflexiones sociocríticas para pensar la educación. La Paz: Instituto Internacional de Integración.
- Núñez, L. (2017) *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1791/TM%20CE-Ev%203140%20N1%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Peiró, J. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Síntesis S.A. Madrid.
- Pérez, M. (1995) *Diccionario de administración* Lima, Perú: San Marcos.
- Pozner, P. (2000) *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*, capítulo II, iipe, Buenos Aires.
- Ramírez, C. (2005) *Fundamentos de Administración*. Bogotá: Textos Universitarios.
- Robbins, S. (1998). *Satisfacción laboral*. México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15th ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Rojas, F. (2012) *Relación del manejo de gestión pedagógica de los directores con el desempeño de los docentes en el aula en las Instituciones Educativas del Nivel Primario del Distrito de Cochacarcas En el año 2012*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1028>
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Granada: Servicio De Publicaciones De La Universidad De Granada.
- Schermerhorn, John R.(2004).*Comportamiento organizacional*.México, D.F. : LimusaWiley, <http://es.slideshare.net/kindoff/administracion-de-recursos-humanos-11-ed-dessler>.
- Salluca, L. (2010) *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.
- Sañudo. L. (2006) *La Transformación de la gestión educativa*. Entre el conflicto y el poder. <http://educacion.jalisco.gob.mx>
- Sosa, G. (2017) *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_M_AESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ubillús, M. (2018) *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018*. Universidda de Piura. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4003/MAE_EDUC_GE_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vallellano (2019) *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/59695/1/T41873.pdf>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|---|---|---|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión Educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Conocer la relación que existe entre la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.</p> <p>Determinar la relación que</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Existe relación significativa entre gestión pedagógica y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión institucional y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021.</p> <p>Existe relación significativa</p> | <p>V1:</p> <p>Gestión educativa</p> <p>Dimensiones: pedagógica institucional administrativa comunitaria</p> <p>V2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones. Condiciónes físicas Situación laboral Remuneraciones</p> | <p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 60 docentes educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Muestra: 56 docentes educativas del distrito de Pichari</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| gestión comunitaria y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021? | existe entre gestión comunitaria y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021. | entre gestión comunitaria y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021. | | |
|---|--|---|--|--|

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educativa

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

PRESENTACIÓN

Estimado docente presente cuestionario pretende recopilar información referente a la Gestión Educativa que presenta el director en la IE donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que se presenta. Siendo el puntaje más favorable el 3 y el puntaje menos favorable el 1

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

| | |
|-----------|-------------|
| 3= | Siempre |
| 2= | Pocas veces |
| 1= | Nunca |

| ITEMS | | 1 | 2 | 3 |
|--------------------------------|--|----------|----------|----------|
| DIMENSIÓN PEDAGÓGICA | | | | |
| 1. | El director se interesa por mejorar la calidad educativa en la IE. | | | |
| 2. | El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la IE. | | | |
| 3. | El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones. | | | |
| 4. | El director promueve la innovación y capacitación del docente. | | | |
| 5. | El director implementa actividades de reforzamiento escolar a estudiantes que muestran dificultades en el aprendizaje. | | | |
| 6. | El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. | | | |
| 7. | El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. | | | |
| 8. | El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes, el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | | | |
| DIMENSIÓN INSTITUCIONAL | | 1 | 2 | 3 |
| 9. | El director mantiene buenas relaciones interpersonales con los docentes. | | | |
| 10. | El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación. | | | |
| 11. | El director practica una comunicación horizontal, abierta y flexible con todos los agentes de la comunidad. | | | |
| 12. | El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. | | | |
| 13. | La I.E cuenta con un PEI elaborado con la participación de la comunidad educativa. | | | |
| 14. | La IE cuenta con un PCIE que orienta los procesos pedagógicos a través de la diversificación curricular. | | | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|----------|----------|----------|
| 15. | La IE cuenta con un PAT elaborado de manera participativa en el cual se establece las actividades anuales en función a los compromisos de gestión. | | | |
| 16. | La IE cuenta con un RI que establece las funciones los derechos , normas de convivencia , sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa . | | | |
| 17. | El director fomenta la colaboración y participación docente en las actividades académicas y administrativas. | | | |
| 18. | El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la IE a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes. | | | |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | 1 | 2 | 3 |
| 19. | El director cumple con la normatividad y supervisión de las funciones. | | | |
| 20. | El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados. | | | |
| 21. | El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del personal docente. | | | |
| 22. | El director comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones. | | | |
| 23. | El director se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E. | | | |
| 24. | El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | | | |
| 25. | El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes | | | |
| 26. | El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. | | | |
| | Establece metas y responsabilidades claras para el equipo docente y el personal administrativo | | | |
| DIMENSIÓN COMUNITARIA | | 1 | 2 | 3 |
| 27. | El director tiene buena relación con los padres y madres de familia de la IE | | | |
| 28. | El director incentiva los proyectos de proyección social en la comunidad educativa. | | | |
| 29. | El director busca aliados con instituciones estatales, municipalidades , eclesiásticas ,órganos civiles,etc. | | | |
| 30. | El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural. | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BAREMACIÓN:

| Valores | Gestión Pedagógica | Gestión Institucional | Gestión Administrativa | Gestión Comunitaria | Gestión Educativa |
|------------|--------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|-------------------|
| Buena | 11 - 16 | 15 – 20 | 11 - 16 | 6 – 8 | 41 - 60 |
| Regular | 6 – 10 | 8 – 14 | 6 – 10 | 3 – 5 | 21 – 40 |
| Deficiente | 0 – 5 | 0 – 7 | 0 – 5 | 0 – 2 | 0 – 20 |



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Estimado (a) maestro (a), a continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al nuestro trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista. No hay preguntas buena ni mala. Valoración: marque con equis (X) en una de los valores que se encuentran expresados de la siguiente manera:

5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indeciso 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | El ambiente creado por mis colegas es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 5 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa. | | | | | |
| 6 | Los directivos son comprensivos. | | | | | |
| 7 | Me siento mal con lo que gano. | | | | | |
| 8 | Siento que recibo de parte de la institución mal trato. | | | | | |
| 9 | Me agrada trabajar con mis colegas. | | | | | |
| 10 | Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 11 | Me siento realmente útil con la labor que hago. | | | | | |
| 12 | Es grata la disposición de mi(s) directivos(s) cuando les pido una consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 14 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable | | | | | |
| 15 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 16 | Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo. | | | | | |
| 17 | Me disgusta mi horario | | | | | |
| 18 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo | | | | | |
| 19 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 20 | Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo | | | | | |
| 21 | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. | | | | | |
| 22 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 23 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 24 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 25 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 26 | Mi trabajo me aburre. | | | | | |
| 27 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 28 | En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. | | | | | |
| 29 | Mi trabajo me hace sentir realizado. | | | | | |
| 30 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 31 | No me siento a gusto con mi(s) directivo(s). | | | | | |
| 32 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 33 | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | | | | | |
| 34 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| 35 | Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | |
| 36 | Mi(s) directivo(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo. | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Baremación:

| Valores | Satisfacción Laboral Docente |
|---------|------------------------------|
| Alta | 145 - 150 |
| Media | 109 – 144 |
| Baja | 36 – 108 |

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | |
| | Total | 10 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,870 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| ITEM1 | 109,60 | 197,600 | ,134 | ,875 |
| ITEM2 | 109,80 | 200,844 | ,015 | ,877 |
| ITEM3 | 109,70 | 200,900 | ,012 | ,877 |
| ITEM4 | 109,60 | 185,378 | ,534 | ,866 |
| ITEM5 | 109,90 | 195,878 | ,449 | ,870 |
| ITEM6 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,866 |
| ITEM7 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,866 |
| ITEM8 | 109,50 | 194,278 | ,569 | ,868 |
| ITEM9 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,870 |
| ITEM10 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,866 |
| ITEM11 | 109,50 | 194,278 | ,569 | ,868 |
| ITEM12 | 109,60 | 197,600 | ,134 | ,875 |
| ITEM13 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,866 |
| ITEM14 | 109,80 | 200,844 | ,015 | ,877 |
| ITEM15 | 109,70 | 200,900 | ,012 | ,877 |
| ITEM16 | 109,50 | 202,056 | -,029 | ,878 |
| ITEM17 | 109,50 | 194,278 | ,569 | ,868 |
| ITEM18 | 109,40 | 186,267 | ,527 | ,866 |
| ITEM19 | 109,50 | 185,389 | ,543 | ,870 |
| ITEM20 | 109,60 | 185,378 | ,534 | ,866 |
| ITEM21 | 109,90 | 195,878 | ,449 | ,870 |
| ITEM22 | 109,60 | 197,600 | ,134 | ,875 |

| | | | | |
|--------|--------|---------|------|------|
| ITEM23 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,866 |
| ITEM24 | 109,50 | 194,278 | ,569 | ,868 |
| ITEM25 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,866 |
| ITEM26 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,870 |
| ITEM27 | 109,50 | 194,278 | ,569 | ,868 |
| ITEM28 | 109,10 | 188,544 | ,535 | ,870 |
| ITEM29 | 109,50 | 194,278 | ,569 | ,868 |
| ITEM30 | 109,50 | 185,389 | ,543 | ,872 |

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,742 | 36 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|--|---|--|---|
| ITEM1 | 79,20 | 32,400 | -,259 | ,748 |
| ITEM2 | 78,90 | 32,322 | -,203 | ,732 |
| ITEM3 | 78,90 | 30,100 | ,146 | ,744 |
| ITEM4 | 78,90 | 33,433 | -,602 | ,737 |
| ITEM5 | 78,90 | 33,433 | -,602 | ,737 |
| ITEM6 | 78,90 | 33,433 | -,602 | ,747 |

| | | | | |
|--------|-------|--------|-------|------|
| ITEM7 | 79,10 | 30,989 | ,004 | ,736 |
| ITEM8 | 78,90 | 27,211 | ,642 | ,722 |
| ITEM9 | 78,80 | 29,067 | ,459 | ,735 |
| ITEM10 | 78,80 | 29,067 | ,459 | ,735 |
| ITEM11 | 79,10 | 31,211 | ,006 | ,751 |
| ITEM12 | 79,10 | 31,211 | ,006 | ,721 |
| ITEM13 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,744 |
| ITEM14 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,754 |
| ITEM15 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,734 |
| ITEM16 | 79,00 | 30,667 | ,085 | ,768 |
| ITEM17 | 78,90 | 31,211 | -,032 | ,758 |
| ITEM18 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,744 |
| ITEM19 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,754 |
| ITEM20 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,734 |
| ITEM21 | 79,00 | 30,667 | ,085 | ,768 |
| ITEM22 | 78,90 | 31,211 | -,032 | ,758 |
| ITEM23 | 79,00 | 30,444 | ,060 | ,743 |
| ITEM24 | 79,00 | 30,444 | ,060 | ,763 |
| ITEM25 | 79,10 | 29,878 | ,183 | ,751 |
| ITEM26 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,744 |
| ITEM27 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,754 |
| ITEM28 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,734 |
| ITEM29 | 79,00 | 32,444 | -,248 | ,710 |
| ITEM30 | 78,80 | 29,733 | ,174 | ,722 |
| ITEM31 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,744 |
| ITEM32 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,754 |
| ITEM33 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,734 |
| ITEM34 | 78,90 | 31,433 | -,056 | ,734 |
| ITEM35 | 79,00 | 30,667 | ,085 | ,768 |
| ITEM36 | 78,90 | 25,878 | ,889 | ,760 |

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 055-2023-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° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

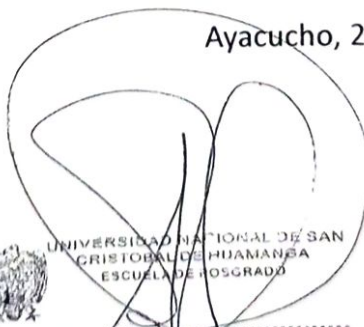
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

| | |
|-----------------------------|--|
| AUTOR: | Bach. Martha Sairitupac Palomino |
| MAESTRÍA: | EDUCACIÓN |
| MENCIÓN: | GESTIÓN EDUCACIONAL |
| TÍTULO DE TESIS: | GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI, 2021 |
| EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD: | 22% de similitud |
| N° DE TRABAJO: | 2024359820 |
| FECHA: | 27-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, 27 de febrero del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Pena
Responsable Área Académica

Gestión Educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021

por Martha Sairitupac Palomino

Fecha de entrega: 27-feb-2023 10:48a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2024359820

Nombre del archivo: Tesis_Martha_Sairitupac.pdf (714.25K)

Total de palabras: 15870

Total de caracteres: 87636

Gestión Educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante | 11% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 4 | docslide.us Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to unjbg Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|------|
| 9 | revistas.unsch.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante | <1 % |
| 11 | repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | repositorio.espe.edu.ec:8080 Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | digitalcommons.andrews.edu Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00150-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 9:30 a.m. del 20 de Febrero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**; director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** y la **Dra. Urcina LOAYZA GÓMEZ**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI, 2021**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por a la **bach. Martha SAIRITUPAC PALOMINO**, Teniendo como asesora la **Dra. Brunhilda Ailly ACOSTA MELCHOR**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio resultado el siguiente calificativo: 16 - (Discuas)

CALIFICACION (*)

| | | |
|----------------------------|-------------------------------------|--|
| Aprobado por unanimidad | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Aprobado por Mayoría | <input type="checkbox"/> | |
| Desaprobada por Unanimidad | <input type="checkbox"/> | |
| Desaprobada por mayoría | <input type="checkbox"/> | |

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Martha SAIRITUPAC PALOMINO**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACION MENCION EN GESTION EDUCACIONAL** Siendo las 11:55 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 12:15 hrs. Del 20 de febrero 2023.

.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Miembro

.....
Dra. Urcina LOAYZA GÓMEZ
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....

.....