



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa “Alfredo Vargas Guerra”- 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Nancy Lucy Aparcana Castillo

ASESOR:

Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Jurado

Dr. Inocente Bonilla Adni
Presidente

Mg. Paima Paredes Rusvelth
Secretaria

Mg. Tapia Trujillo Roger Habrahan
Vocal

DEDICATORIA

A DIOS por ser el faro y mi fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida, que ha guiado y sigue guiando mis pasos con la finalidad de alcanzar mis metas para servirle.

A mis padres por ser ejemplo de Honestidad y fortaleza para seguir mis sueños y hacerlos realidad.

A mis hijas Dannery y Yamilet por ser el motivo de mi lucha constante en la vida, por darme el ejemplo de perseverancia y ver la vida con una sonrisa.

A mí querido y amado esposo Ronald por caminar siempre a mi lado y ofrecerme su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Docencia y Gestión Educativa de La Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

A la coordinadora de la ESCUELA DE POST GRADO DE EDUCACIÓN de la Universidad “CÉSAR VALLEJO” en la región de Ucayali, Profesora Sonia Greenwich por ser gestora de este programa y demostrar sus esfuerzos indomables con cada uno de los estudiantes con la finalidad de mejorar y compartir con nosotros la visión de ser mejores profesionales cada día, por la perseverancia que muestra dándonos aliento para contribuir con la mejora e impulsar el desarrollo de nuestra región.

Así mismo a los asesores Mg. Tapia Trujillo, Roger Habraham, Dr. Inocente Bonilla, Adnhi Jehu, Mg. Paima Paredes, Rusvelth por el apoyo, esfuerzo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

LA AUTORA

Declaración jurada

Yo, NANCY LUCY APARCANA CASTILLO, estudiante del Programa de Asesoría para la Elaboración de Tesis de Maestría y Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 21571048, con la tesis titulada “La gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Aparcana Castillo Nancy Lucy
DNI N° 21571048

Trujillo, 06 de Agosto 2018

PRESENTACIÓN

Señores Miembros Del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “La gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Alfredo Vargas Guerra” – 2018”, con la finalidad de Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.

Por tal motivo es necesario demostrar que la gestión educativa tiene una relación significativa con la satisfacción laboral que debe existir en toda Institución Educativa en relación a su comunidad educativa, así como en toda empresa de parte de sus trabajadores.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado de Magister en Docencia y Gestión Educativa. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA

ÍNDICE

| | Páginas |
|---|----------------|
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Declaración Jurada..... | v |
| Presentación..... | vi |
| Índice..... | vii |
| Resumen..... | xiii |
| Abstract..... | xiv |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 15 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 15 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 16 |
| 1.2.1. Nacionales..... | 16 |
| 1.2.2. Internacionales..... | 20 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 22 |
| 1.3.1. Primera Variable: Gestión educativa..... | 22 |
| 1.3.1.1. Gestión Pedagógica..... | 25 |
| 1.3.1.2. Gestión Institucional..... | 25 |
| 1.3.1.3. Gestión Administrativa..... | 26 |
| 1.3.1.4. Dimensión 4: Gestión Comunitaria..... | 27 |
| 1.3.2. Segunda Variable: Satisfacción laboral..... | 30 |
| 1.3.2.1. Labor Planteada a Través de Retos Mentales..... | 34 |
| 1.3.2.2. Recompensas Equitativas..... | 35 |
| 1.3.2.3. Condiciones Apropriadas de Trabajo..... | 35 |
| 1.3.2.4. Compañeros Colaboradores..... | 36 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 39 |
| 1.4.1. Problema general..... | 39 |

| | | |
|--------|---|----|
| 1.4.2. | Problemas específicos | 40 |
| 1.5. | Justificación del Estudio | 40 |
| 1.5.1. | Justificación legal: | 40 |
| 1.5.2. | Justificación Teórica | 40 |
| 1.5.3. | Justificación Práctica | 41 |
| 1.5.4. | Justificación Metodológica | 41 |
| 1.5.5. | Justificación social | 41 |
| 1.6. | Hipótesis | 41 |
| 1.6.1. | Hipótesis general | 41 |
| 1.6.2. | Hipótesis específicos: | 42 |
| 1.7. | Objetivos | 42 |
| 1.7.1. | Objetivo general | 42 |
| 1.7.2. | Objetivos específicos | 42 |
| II. | MÉTODO | 43 |
| 2.1. | Diseño de investigación | 43 |
| 2.2. | Metodología | 43 |
| 2.3. | Tipos de estudio | 43 |
| 2.4. | Variables, Operacionalización | 45 |
| 2.5. | Población y muestra | 48 |
| 2.5.1. | Población | 48 |
| 2.5.2. | Muestra | 48 |
| 2.5.3. | | 49 |
| 2.5.4. | Muestreo | 49 |
| 2.6. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 50 |
| 2.6.1. | Técnicas | 50 |
| 2.6.2. | Instrumentos | 50 |
| 2.6.3. | Validez y confiabilidad: | 53 |
| 2.7. | Métodos de análisis de datos | 55 |
| III. | RESULTADOS | 56 |
| 3.1. | Análisis de Gestión Educativa | 56 |
| IV. | DISCUSIÓN | 66 |

| | | |
|-------------|------------------------------|----|
| V. | CONCLUSIONES | 68 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 69 |
| VII. | REFERENCIAS | 71 |

Anexos

1. : Matriz de consistencia
2. : Instrumentos
3. : Validez de los instrumentos (Opinión de expertos)
4. : Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
5. : Testimonios fotográficos
6. : Data
7. : Otras evidencias

Índice de Tablas

| | | |
|-------|--|----|
| Tabla | 1. Operacionalización de variables Gestión educativa y de la variable de satisfacción laboral..... | 46 |
| Tabla | 2. Detalle de la población de estudio | 53 |
| Tabla | 3. Juicio de expertos..... | 58 |
| Tabla | 4. Variable Gestión educativa..... | 58 |
| Tabla | 5. Variable Satisfacción laboral..... | 59 |
| Tabla | 6. Frecuencia de la variable gestión educativa..... | 60 |
| Tabla | 7. Frecuencia de la variable satisfacción Laboral..... | 61 |
| Tabla | 8. Relación de los niveles de la gestión educativa y la satisfacción laboral..... | 62 |
| Tabla | 9. Relación de categorías entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral..... | 63 |
| Tabla | 10. Relación de las categorías de la gestión institucional y la satisfacción laboral..... | 64 |
| Tabla | 11. Relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral..... | 65 |
| Tabla | 12. Relación de las categorías de la gestión comunitaria y la satisfacción laboral..... | 66 |
| Tabla | 13. Nivel de correlación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral..... | 67 |
| Tabla | 14. Nivel de correlación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral..... | 67 |
| Tabla | 15. Nivel de correlación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral..... | 68 |
| Tabla | 16. Nivel de correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral..... | 68 |
| Tabla | 17. Nivel de correlación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral..... | 69 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura N° 01. Frecuencia de la variable gestión educativa..... | 60 |
| Figura N° 02. Frecuencia de la variable satisfacción laboral..... | 61 |
| Figura N 03. Resultados de la relación de la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral..... | 62 |
| Figura N 04. Resultados de la relación de la dimensión gestión pedagógica y la variable satisfacción laboral..... | 63 |
| Figura N 05. Resultados de la relación de la dimensión gestión institucional y la variable satisfacción laboral..... | 64 |
| Figura N 06. Resultados de la relación de la dimensión gestión administrativa y la variable satisfacción laboral..... | 65 |
| Figura 7. Resultados de la relación de la dimensión gestión comunitaria y la variable satisfacción laboral..... | 66 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018

El diseño de la investigación es no experimental, de nivel descriptivo correlacional, con un solo grupo, en una muestra de 50 docentes, Para recoger los datos se utilizó el instrumento del cuestionario. Los datos fueron procesados a través del programa SPSS y el Excel, el análisis de datos se realizó con la correlación de r de Pearson y para el contraste de hipótesis.

En del trabajo de investigaciones que existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. Con una relación de Pearson $r=0,575$ y Sig. (bilateral) = 0,000

.

Palabras clave: Gestión educativa, satisfacción laboral.

Abstract

The present research work had like purpose to determine the existing relation between the educational management and the labor satisfaction in the teachers of the industrial educational institution Alfredo Vargas Guerra 2018

The design of investigation is not experimental, of descriptive level correlacional, with a single group, in a sample of 50 teachers, Para picking up data used the questionnaire instrument itself. Data were defendants through the program SPSS and the Excel, the data analysis came true with the correlation of r of Pearson and for the contrast of hypothesis.

In of the existing work of investigations a direct and significant relation between the educational management and the labor satisfaction in the teachers of the industrial educational institution Alfredo Vargas Guerra 2018. With a relation of Pearson r 0.575 and Sig. (bilateral) 0.000

.

Passwords: Educational management, labor satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En los últimos años la educación ha atravesado por difíciles cambios, por lo que es importante incidir en una buena Gestión educativa dentro de una Institución con la finalidad de lograr una satisfacción laboral en sus integrantes por lo que según:

El Ministerio de Educación define a la gestión educativa en la RM 168-2002-ED: Como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como persona plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

Así mismo en el documento de la Unidad de Capacitación Docente (2000) define el modelo de Gestión de una manera más instrumental, encaminada a la solución de problemas en el corto y mediano plazo: ...entendemos como modelo de Gestión educativa a ese conjunto de estrategias diferenciadas dirigidas a la solución de problemas que deben ser claramente identificadas y caracterizadas.

Botero (2009), la acepción de gestión educativa está estrechamente relacionada con el concepto convencional de gestión administrativa, y la define como: el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realizaciones de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.

García (2006) la gestión aparece como parte de la política educativa y como estrategia para mejorar la calidad de la educación. Este plan afirma que “para elevar la calidad de la educación es necesario que las escuelas

tengan un marco de gestión que permita un adecuado equilibrio de márgenes de autonomía, participación de la comunidad y regulación normativa.”

Según Spector (1997) señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”.

Blum y Nayles (1995) mencionan que la satisfacción en el trabajo “es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”.

Bracho (1989) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajos percibidas por ellos”

Chiavenato (1986) señala que la satisfacción en el trabajo designa “la actitud general del individuo hacia su trabajo”.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Nacionales

Mateo (2017) en su investigación denominada Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 – 2015. Universidad Cesar Vallejo – Perú. La muestra que se tomó en este estudio fue a 100 profesores correspondiente a los niveles de primaria y secundaria de los centros educativos seleccionados en la investigación, los instrumentos aplicados son el Cuestionario y la encuesta. Llegando a las siguientes conclusiones: se encontró que hay correlación muy relevante entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de estos centros educativos pertenecientes a la Red 13, UGEL 01 – 2015, realizada durante el 2015, debido a que se obtuvo un grado de significatividad similar a ($p = ,023 =$

,05), demostrándose que se haya dentro del valor reconocido, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa. También se halló que existe correlación en ambas variables de gestión pedagógica y satisfacción laboral, debido al resultado recabado en el factor de reciprocidad de Spermán $\rho = 0,300$; dentro del nivel de importancia equivalente a $(p = ,002 = ,05)$. Permitiéndole admitir la presunción definida en su indagación. También halló que no hay correlación relevante en las variables gestión administrativa y satisfacción laboral debido a haberse logrado la capacidad de correlación de Spermán $\rho = ,196$; en un grado de importancia semejante a $(p = ,051 = ,05)$, demostrándose en esta valoración que esta fuera del grado de correlación admitido, aceptándose la hipótesis nula. Así mismo se encontró que hay correlación específica entre Gestión Institucional y satisfacción laboral, por haberse adquirido una capacidad de reciprocidad de Spermán $\rho = ,295$; en un grado de importancia semejante a $(p = ,003 = ,05)$, demostrando con estos resultados que se halla intrínsecamente dentro del valor consentido; permitiendo aceptar la hipótesis específica de la investigación. Así mismo halló que hay correlación específica respecto a la gestión comunitaria y la satisfacción profesional de los maestros de la RED 13 de Villa el Salvador, año 2015, ya que se obtuvo como resultado la capacidad de correlación de Spermán $\rho = ,272$; en un grado de importancia equivalente a $(p = ,006 = ,05)$, demostrando que la hallamos entre el valor aceptado, por ende, les admite las conjeturas determinada de la indagación.

Por lo que en esta investigación niega la existencia correlacional relevante entre una y otra variable ya que se encuentran dentro del valor permitido pudiendo afirmar que el desempeño docente solo va a depender de su propio desarrollo laboral.

Rojas (2013). En su investigación de modelo cuantitativa de índole descriptivo relacional, trabajo con una población de 124 docentes, se utilizó a modo de herramienta de trabajo el cuestionario aplicado, obteniéndose un grado de veracidad sobre la gestión educativa 0.818, en la variable de desempeño docente 0,713. Utilizándose el estudio estadístico de Pearson para la relación de las dos variables, dándose una puntuación $R_s = 0,078$ y p . valor =

0,378>0,05; concluyéndose que no hay correlación relevante lineal en las dos variables y sus dimensiones. Dichos resultados evidencian que solo el trabajador es responsable de cumplir sus funciones ya que este acepta únicamente lo que está bajo su responsabilidad o no, así como sus valores morales, teniendo en cuenta esto nada interferirá en el compromiso que debe asumir con su institución educativa, pero sobre todo con sus estudiantes.

Yábar (2013), esta investigación se realizó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El modelo del estudio es cuantitativo y correlacional. Sé respaldo en función a la teoría que describe lo real. Su población fue 44 docentes, la herramienta utilizada en esta indagación fue la encuesta que comprendió de 65 ítems aplicándose a los docentes. Para contrastar la hipótesis se utilizó spearman (0.751) la cual dio una significatividad (Sig) de 0.00 inferior a 0.05, rechazándose la hipótesis nula H0. Concluyendo en el estudio que existe una correlación directamente entre ambas variables investigadas. Afirmando que si el director realiza una buena práctica de gerencia esta repercutirá en los maestros involucrándolos y lograra que se comprometan con su labor profesional; esto se explica debido a que los directivos están comprometidos a realizar labores de motivación dirigida a los maestros y esto repercute en el grado de identificación de ellos para optimizar el nivel de la educación.

Basto (2010) tesis en “Liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral del maestro del nivel secundaria” Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima. La finalidad era determinar la relación de las variables liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario. El modelo utilizado es descriptivo correlacional, experimentándose en una muestra de 60 directivos y maestros. Empleándose como instrumento la encuesta. En conclusión, se determinó una línea relevante y valida, correspondientes a las dos variables en investigación. Así mismo expresan la forma de liderar y que esta es de dominio que ejercen los directores de esta región en la que desarrollan un cargo responsablemente, pero sobre todo sobresaliente en los centros educativos, debido a que estos

delimitan las líneas directivas y tienen la tarea de la dirigir la institución. Entonces se puede expresar que los directores tienen que guiar la conducción pedagógica correctamente de sus docentes con la finalidad de que ellos encuentren la satisfacción laboral.

Alfaro (2012) "Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades". En la Universidad Nacional del Callao. El estudio realizado se trató sobre la valoración de la satisfacción laboral y el análisis de relación que existía entre sus las variables ocupacionales; dicha investigación fue de tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, tomando una población de 82, 126 y 161 trabajadores respectivamente de las municipalidades que se encuentran en estudio. Así mismo en la medida de la satisfacción laboral se empleó como instrumento el cuestionario "escala de opiniones SL-SPC", (Palma, 2005), expone 4 principios: (a) Significancia de la labor, (b) Condiciones de la labor, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. En la que concluye que los trabajadores de la municipalidad A presentaron un porcentaje bajo en su satisfacción por la causa de los Reconocimientos Personales y/o Sociales, teniendo como significancia esto el no recibimiento del reconocimiento esperado por parte de sus compañeros o superiores y si esto se llegara a superarse sería un indicador de mejoramiento en correlación referidas a la desigualdad en los grados del beneplácito del trabajo. En tal sentido, se puede verificar que no existe desigualdades relevantes con respecto al grado de satisfacción laboral de los empleados de cada una de las Municipalidades, por ende este se puede considerar promedio; así mismo se puede decir que si existe divergencias significativas por índole laboral en relación al nivel de satisfacción en sus múltiples factores.

Pérez (2015) En su tesis realizada para obtener el grado de magister en la universidad San Ignacio de Loyola. Investigación descriptiva correlacional en la cual se apoyó en la base de un marco teórico para entender, verificar y exponer una realidad. El modelo fue no experimental de corte transversal, con una población de 148 empleados y una muestra de 107 empleados. Utilizando

dos instrumentos la encuesta aplicada en docentes; por lo que en la investigación se muestran las revelaciones de los estudios estadísticamente efectuados y que estos muestran que los argumentos empleados en la indagación referentes al clima organizacional y satisfacción laboral son válidos y confiables. Concluyendo que hay certeza real en la correlación de las dos variables de investigación. También, afirma que existe una similitud relevante. Analizando la tesis en mención se puede declarar que existe un clima organizacional apropiado, factor primordial en los centros educativos dado que participa en el beneplácito de los empleados.

1.2.2. Internacionales

En los antecedentes a nivel internacional se ha tomado en cuenta las siguientes investigaciones:

Aguilar (2012) “las habilidades del director en liderazgo y diálogo que practican los administrativos para enriquecer continuamente en la implementación de cambios y la repercusión en el rendimiento escolar”, de la universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras. Con la finalidad de lograr los estudios de maestría. De modelo no probabilístico, el estudio es descriptivo correlacional no experimental transversal cuantitativo, utilizándose como instrumento la encuesta aplicándose a 40 maestros y directores. Este estudio concluyó que los docentes al emplear las propuestas bajo las normas emanadas por el ministerio de educación estas no le permitían obtener un rendimiento satisfactorio que ellos esperaban de sus estudiantes ya que las capacidades propuestas por esta entidad muchas veces no correspondían a su contexto reflejándose en las notas desaprobatorias de los estudiantes.

Campos (2011) investigación realizada sobre “Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal “Pedro Moncayo”, con la finalidad de brindar mejoramiento en la condición y cuidado de atención a los usuarios, 2011. Ecuador; llegándose a concluir que la biblioteca no tiene una buena gestión debido a que el servicio que da a la comunidad es deficiente por lo

que se propone elaborar una guía para la gestión administrativa y poder ejecutar los procedimientos correspondientes; esto se relaciona con la tesis de investigación ya que es importante probar que sin una buena gestión administrativa, pedagógica e institucional no habrá satisfacción laboral por parte de sus miembros.

Badillo (2005) En su investigación realizada relaciona la gestión con el logro de la calidad, México. Utilizando el instrumento de la entrevista semiestructurada, basada en un cuestionario compuesto de preguntas abiertas y cerradas. Utilizando una muestra fue de 44 directores de escuelas primarias, estableciéndose como un el 10% de la totalidad de las escuelas pertenecientes a un municipio del Estado de México. El propósito de su estudio fue reconocer las acciones de formación de directores a nivel micro y macro; con la finalidad de verificar si tuvo incidencia en el quehacer directivo a partir del liderazgo incluyente, participativo e innovador; así como en el desempeño de los actores educativos y el papel preponderante que les permita elevar la calidad educativa.

Núñez (2009) indagación denominada "Relación entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes de Informática y Sistema de Información", tiene como objetivo comprobar la relación entre las variantes objeto de estudio, referidos a la unidad de labor conformado por docentes en la especialidad de informática. El Instrumento contiene 70 interrogantes estructuradas en tres etapas: Clima, Satisfacción con el trabajo y Satisfacción con el departamento de trabajo del docente, con una muestra de maestros y expertos, integrantes de tres grupos de trabajo. Entre ellos la Universidad privada de España, y la Universidad estatal de Chile. Se llevó a cabo una investigación descriptiva – correlacional, permitiendo que el investigador concluya con respecto a los grupos de labor adscritos a una sección dentro de la universidad posee una atmosfera institucional que enlaza positivamente con el beneplácito del trabajador. De igual manera permitió establecer una gran divergencia en los grupos de trabajadores permitiendo que se obtuviera como resultado que maestros del grupo de trabajadores españoles superen de

manera relevante al grupo de trabajadores chilenos en las variantes investigadas.

Monreal (2009) en la investigación titulada “Estructura organizacional y satisfacción laboral”, Universidad Pedagógica de Durango. México, tiene la finalidad de optimizar las funciones organizativas de los directores de Escuelas Primarias. El modelo de indagación realizada es la correlacional, se utilizó herramientas de recolección de datos como la encuesta y la entrevista aplicada a los docentes. Obteniendo como conclusión que es importante el liderazgo ya que este involucra el liderazgo que debe tener todo profesional al ejercer su profesión, debiendo tener en cuenta actividades como: planificar, distribuir, asignación de tareas, coordinación y control siendo decisivo en la medición e innovación, como mediador de divergencias, por lo tanto podemos decir que el liderazgo profesional también actúa como propulsor del currículo en el desarrollo de la evaluación concertando un tipo de dirección determinada, llegando a perfeccionar en el desarrollo de las funciones como gestor y líder pedagógico.

Hinojosa (2010) en la investigación “Clima institucional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses” de Playa Ancha, esta investigación tiene como objetivo describir el clima institucional que se da en la institución en cual los docentes manifiestan el grado de satisfacción que sienten en su escuela. El tipo de investigación realizada fue descriptivo correlacional se aplicó como instrumento la encuesta a 80 profesores. Se concluyó en la existencia de una correlación directa dentro del clima institucional y la satisfacción laboral. Encontrándose presente en los ítems relacionados entre las dimensiones, en la que se puede evidenciar que la satisfacción laboral de los maestros se manifiesta eficientemente cuando el clima institucional posee una estructura adecuada donde el clima predomina a la satisfacción.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Primera Variable: Gestión educativa

Definición conceptual de Gestión Educativa

Ministerio de Educación (2011)

Es una función dirigida a la organización de los recursos en los centros educativos, es decir es capaz de gestar y asegurar las estructuras pedagógicas y administrativas, así como todo el procedimiento intrínseco teniendo en cuenta la esencia de la democracia, que debe ser cabal y eficaz permitiendo a todas las personas sin excepción que les permita progresar como sujetos en su plenitud, convirtiéndose en personas aptas y calificadas para contribuir democráticamente en el crecimiento personal, conciliando con su plan de vida y con un plan en común.

Modelos teóricos de gestión educativa.

Fayol (1916) subrayo: Las gestiones actuales en sus inicios fue sustentada en cuatro hechos básicos: programar, guiar, prevenir y vigilar teniendo como finalidad guiar la función administrativa. Esta perspectiva compete a la escuela administrativa teniendo como resultado una estructura bien definida, tradicional he investigativa, sistematizo el comportamiento gerencial estableciendo 14 principios en la administración, en la que determina que la función administrativa obra sobre el personal de la empresa.

Fayol en su investigación “administration Industrielle et generale” nos da a conocer la importancia del nivel gerencial siendo este decisivo dentro de una organización, definiendo las funciones administrativas que tenían que llevar a cabo los directores tanto para evaluar o clasificar a la administración lo que se conoce como la definición funcional de la administración es decir el director debe aprender a dirigir con flexibilidad.

Koontz y Cyril O'Donnell (1976), tuvo como enfoque las “Relaciones humanas” donde sostiene que la gestión es un arte de hacer las cosas a través de y con las personas en un grupo formalmente organizado.

Sostiene que la gestión es el procedimiento de proyectar y nutrir el ámbito de los trabajadores para que se desarrollen en conjunto y eficientemente en los cuales logren todas sus metas seleccionadas. Así mismo determina que dentro de la administración debe de cumplirse las funciones tales como: la organización, integración del personal, dirección, y control. Siendo la dirección esencial ya que esta debe influir en los docentes para que contribuyan a la organización de las metas establecidas por la institución además debe medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes establecidos.

Las prácticas de dirección escolar según el Ministerio de educación (2010) nos manifiesta: las tareas desarrolladas por los docentes deben tener el reconocimiento ya que esta es una necesidad para el desempeño óptimo de su labor; así mismo estos deben estar consensuados por cada uno de los integrantes de la institución con la finalidad de evidenciar un cambio los avances y expectativas no solo personal sino también de los estudiantes en relación con sus aprendizajes en un contexto moral, técnico y ordenado en función a la misión y visión de la institución.

En tal sentido el autor expresa que las exigencias surgen durante el reconocimiento de las carencias, y estas deben cumplir con realizar un procedimientos eficaz, flexible, bueno y sobre todo sustentable elaborado por todo el personal que componen la institución educativa, con la finalidad de evidenciar positivamente los resultados de la enseñanza a los estudiantes y lograr a la vez la satisfacción atendiendo sus carencias y sus perspectivas.

Dimensiones de la Gestión Educativa

En esta dimensión es importante tener en cuenta que la gestión que cumplen los directores deben ser compromisos considerables en la

que se compromete la institución, administración, pedagógica y comunitaria teniendo la guiar cada elemento que se encuentra inmersos.

1.3.1.1. Gestión Pedagógica.

Ministerio de Educación (2011) nos dice: Se refiere al desarrollo esencial de la tarea de la institución y del personal que lo integra la enseñanza – aprendizaje, la cual incorpora la orientación hacia el desarrollo de los nuevos conocimientos, la currícula, la metodología, comprendiendo el quehacer de los profesores, las actividades pedagógicas, las formas de enseñanza, el dominio y el manejo del aula, la empatía con los estudiantes, la actualización docente que le brinda beneficio y fortalecimiento mejora como maestro.

Podemos decir que se refiere al proceso enseñanza – aprendizaje direccionado al desarrollo de los nuevos conocimientos que deberán incorporar los maestros en su quehacer diario es decir en sus actividades pedagógicas con la finalidad brindar una enseñanza de calidad y fortalecerse como maestro.

1.3.1.2. Gestión Institucional.

Ministerio de Educación (2011) manifiesta: Es la manera cómo se organizan los integrantes de la escuela para el correcto funcionamiento del mismo. La gestión institucional nos brinda un panorama para la sistematización y el análisis de las actividades y aquellas posturas que debe de tener en cuenta la organización para dar la asistencia de una manera de articulación dentro de ella. En esta dimensión se toma en cuenta la estructura formal, los organigramas, el reparto de labores, la visión de trabajo, el empleo del tiempo y los espacios en la cual se forma la estructura informal. También es fundamental fomentar las habilidades, actualizaciones,

desarrollo personal y grupal con el propósito que la escuela se desenvuelva de forma flexible aceptando los retos que se presenta. En esta dimensión se manifiesta claramente la forma como deben estar organizadas las instituciones educativas con la finalidad de llevar una buena gestión tanto en el plano administrativo como en lo pedagógico para el correcto funcionamiento del mismo. Aquí se debe de tener en cuenta la distribución del tiempo, los espacios, funciones y sobre todo las relaciones para tener una buena imagen dentro de la comunidad educativa; así mismo se debe fomentar la actualización personal de cada uno de los docentes para que estén preparados para los nuevos retos que se presentan cada día.

1.3.1.3. Gestión Administrativa.

Ministerio de Educación (2011) En la gestión administrativa Integra acciones y actividades de manejo de los recursos humanos, desarrollo técnico, la parte económica de la institución como también la seguridad y el manejo de información de los que integran la escuela. También está relacionado al cumplimiento de las normas que establece el ministerio se incluye en esta dimensión el monitoreo de las funciones con el fin de mejorar los procesos de aprendizajes. La dimensión busca en todo instante armonizar los intereses personales con lo de la institución de la forma que sea más sencillo tomar acuerdos que nos dirija a concretar para el éxito de las metas de la escuela. Se puede decir que esta dimensión está relacionada al manejo de recursos humanos y tecnológicos, así como la parte económica de toda la institución y todo lo relacionado al que hacer educativo con el único fin de lograr la visión y misión de la institución educativa. Así mismo busca el cumplimiento de las normas educativas emanadas por el Ministerio de Educación con la finalidad de mejorar los aprendizajes, esta

dimensión busca armonizar los intereses personales con los de la institución con la finalidad de tomar acuerdos en bien de la institución.

1.3.1.4. Dimensión 4: Gestión Comunitaria

Ministerio de Educación (2011) Nos manifiesta que la gestión comunitaria es considerada como las relaciones que debe existir en la institución en su ámbito social, la cual también está conformada por los padres de familia elemento fundamental de soporte en las instituciones educativas así como en las municipalidades y organizaciones privadas, entre otros; ya que la colaboración e intervención de ellos debe estar enfocados en una meta que haga posible alianzas estratégicas con la finalidad de acrecentar la calidad educativa. Esta dimensión está relacionada con toda la comunidad educativa la cual debe estar siempre unida respondiendo a un solo objetivo que es el bienestar del educando; aquí los padres de familia juegan un papel preponderante en la educación de sus hijos, por lo que se debe mantener las buenas relaciones entre maestros y padres de familia en la que cada uno respeten sus espacios pero a la vez puedan trabajar unidos con la finalidad de lograr alianzas con diferentes instituciones privadas para la mejora de los aprendizajes.

Importancia de la Gestión educativa.

Esta dimensión cobra gran importancia debido a la necesidad de delimitar, definir y conceptualizar los medios de competencia referidos a esta disciplina, en el difícil fenómeno social de la educación formal. Es necesario resaltar que se puede abordar alguna dimensión ya que no hay fronteras entre estas, sino que están interrelacionadas, los espacios macro educativos o áulicos son entidades, aunque autopoéticas, que se

comunicaran siempre con el exterior y por tal motivo comparten la totalidad como parte estructural de un sistema.

De ahí la razón y finalidad del ensayo presentado para comprender y examinar los contextos de la gestión pedagógica conociendo y teniendo en cuenta los diferentes elementos que se incluyen dentro de este dominio, pero siempre teniendo en cuenta que toda gestión ya sea escolar, pedagógica, institucional deben estar enfocadas en lo educativo. Si no se realiza esta tarea inmensurable esto se convertiría en una tarea improductiva para la propia gestión. VALENCIA, Ana. Asesora de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) (2014)

Tipos de Gestión

Debemos tener en cuenta que, al tratarse de la gestión vinculada a la enseñanza, es imprescindible implantar conceptos y diferenciaciones en: **Gestión educativa** y **gestión escolar**. Debemos tener en cuenta que inicialmente se vincula con la toma de decisión referente al régimen educativo desde el grado más extenso del sistema de gobierno y la administración de la educación, en segundo lugar, está relacionada con los hechos que inician los equipos de directivos referidos a una institución educativa en especial. En consecuencia, las fases referidas a la gestión educativa, así como los de gestión escolar son sucesiones de actividades premeditadamente seleccionadas y programadas a favor de definidos objetivos facilitando las labores pedagógicas. MATEUS, Carlos. (1983).

- **Gestión educativa** implica toda labor y medida procedentes de la autoridad política y administrativa que intervienen durante el progreso de los centros educativos de una sociedad en específico. El dominio de acción de la gestión no tiene límites ya que esta puede abarcar desde la institución más pequeña hasta la gestión de todo un país. particularmente, las decisiones de una gestión educativa se enlazan con todas las políticas públicas efectuadas por gobiernos o autoridades, pertenecientes a una

planificación política superior. Por otro lado, la medida referente a la gestión escolar concierne al dominio institucional abarcando las metas y actividades de los directivos referidas a los propósitos, enmarcados con la finalidad de tener una influencia clara y precisa para obtener logros en una institución específica sin excepción. Por lo tanto, se pone en práctica el grado de gestión que abarca a todo el centro educativo de forma particular y de la colectividad formativa en mención.

- **Gestión institucional**, Institución escolar busca metas a partir de un plan educativo, por lo que se necesita de saberes previos, destrezas y prácticas referido al espacio que se desea manipular, así mismo los medios usados por los actores educativos.
- **Gestión escolar**, toda actividad debe ser planificada para lograr la buena marcha de la institución educativa con la finalidad de lograr cambios necesarios por el bien de la institución.

Características de gestión educativa:

a) Proceso dinámico

Está ligado directamente a técnicas y procedimientos que permiten administrar y conducir las empresas o centros educativos de forma óptima, así mismo proporciona y brinda diversas herramientas para lograr cambios significativos e innovación.

b) Proceso sistemático

Vienen hacer un conjunto de elementos que interactúan entre sí para alcanzar metas y planes educativos haciendo uso de instrumentos, procedimientos, estrategias y técnicas de gestión constituyendo una interacción entre estas, con la finalidad de mejorar los objetivos y metas propuestos en los centros educativos.

c) **Proceso flexible**

Este proceso es importante ya que a través de este las técnicas y métodos empleados conservan un alto índice de flexibilidad, permitiendo y haciendo posible su adaptación a las diversas tipologías social y cultural en su entorno del centro educativo.

d) **Sostiene más la coordinación que la imposición**

La imposición y la coordinación es una herramienta importante en el manejo de la dirección de los centros educativos ya que a través de estas herramientas de gestión son estrategias claves las cuales si se aplican correctamente otorgaran el éxito deseado a comparación de las que optan por la obligación y la inequidad como desarrollo permanente en la institución educativa.

1.3.2. Segunda Variable: Satisfacción laboral

Definición de satisfacción laboral

Robbins (2011) nos sustenta: Viene hacer una manifestación de la persona a través de su conducta y que está relacionado a su desempeño en su centro de trabajo.

Está comprobado que un personal con nivel satisfactorio en su labor que realiza siempre demostrara una actitud efectiva y eficaz; en cambio un trabajador que no se encuentra satisfecho con la labor que realiza en su trabajo siempre demostrara una posición poco saludable para ello.

Por lo tanto, debemos tener en cuenta que la satisfacción laboral se concentra sobre la medida de beneplácito e inconformidad del trabajo profesional.

Teorías que Explican la Satisfacción en el Trabajo

Teoría sobre Satisfacción Laboral Según Herzberg, Manifiesta que la satisfacción o insatisfacción de la persona en el centro de labor es el

resultado de la correlación entre la ocupación y sus cualidades frente al propio.

Herzberg impulso su teoría en el cimiento de una indagación la que realizó a 200 ingenieros y contadores los cuales “relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena y otra excepcionalmente mala”

Esta teoría es importante porque permite al investigador contrastar si realmente la satisfacción del trabajador depende de la relación con el empleo o con sus actitudes propias.

- Teoría De Higiene-Motivacional.

Herzberg, (1968) Nos manifiesta una representación de ciertos elementos que está relacionada directamente a la complacencia laboral, y separación de estos relacionados al beneplácito del trabajador. Estos elementos actuales, vienen hacer la principal fuerza de complacencia laboral, ya que estos son denominados agentes motivacionales siendo determinantes para el desempeño de la labor (éxito, valoración del éxito, trabajo en sí, compromiso y desarrollo o progresión). Así mismo tenemos aquellos elementos que siempre están ausentes convirtiéndose en insatisfacción (políticas de corporación, dirección, observación, vínculo personal, requisitos profesionales, remuneración, nivel y garantía).

- Teoría de Ajuste en el Trabajo.

La referida en mención sostiene que el trabajador que haya desarrollado más destrezas que vayan en relación con el desarrollo de las funciones de la organización es más evidente que este realice sus actividades con dedicación y beneplácito, poniendo en práctica sus conocimientos, experiencia laboral, pero sobre todo mantendrá una actitud positiva ante sus colaboradores así mismo mostrara un comportamiento lineal con la finalidad de desarrollar actividades en bien de la institución educativa, por lo que conllevara a que este sea

observado de manera satisfactoria por el empleador (Dawes, 1994). Así mismo se deben de tener en cuenta los esfuerzos (recompensas) realizados por las personas ya que ellos buscan compensar sus necesidades a través de la satisfacción en su centro de labor es decir a través de logros, comodidad, estatus, desinterés, seguridad y libertad, ya que con estos elementos la probabilidad de que los trabajadores perciban su labor con beneplácito. En conclusión, tanto la satisfacción como la insatisfacción son indicadores de que una persona se encuentre satisfecha o no con las actividades que desarrolla en su trabajo ya que de esta dependerá la aprobación de su labor desempeñada y que a su vez le permitirá permanecer más tiempo en su puesto de labor, obteniendo la aceptación requerida, así como el reconocimiento esperado por todos los trabajadores.

- Teoría de Discrepancia.

Referente a esta hipótesis, podemos decir que ésta se refiere al beneplácito que puede sentir el trabajador y que puede pasar por una etapa emocionalmente saludable desde su punto de vista al realizar su labor, y que esta se convierta en una razón alcanzando o proporcionando el éxito del servicio laboral. De esta misma forma, la insatisfacción profesional es la fase emocional insatisfactoria que trae consecuencias poniendo en riesgo las valoraciones de la labor teniendo decepción y asedio por el trabajo (Locke, 1968).

Por ende, cuando nos referimos a la satisfacción e insatisfacción laboral podemos decir que estas se emanan de la valoración del trabajador al diferir los juicios valorativos y la percepción que tienen sobre la labor que realizan. Por tal motivo el carácter dinámico, evolutivo está definido por los valores que se modifican de trabajador a trabajador, así como la graduación de valores que cada persona tiene. En tal sentido se puede afirmar que cada conocimiento de beneplácito e inconformidad del trabajo es consecuencia de una reflexión de dos: siendo un nivel de las diferencias, valor-percepción, calidad referente a los valores del sujeto.

- Teoría referente a Satisfacción por Facetas.

Se sustenta en esta teoría sobre satisfacción laboral considerándola que es el producto o resultado como divergencia del trabajador que considera se le debe reconocer y lo que se le reconoce en realidad en correlación con las fases y la valoración que tiene cada trabajador (Lawler, 1973). El importe valorativo que debe ser recibido se obtiene de: La apreciación de aportaciones de mejoramiento propias para mejorar su labor, esta apreciación responde a aportaciones teniendo en cuenta el resultado de los compañeros de trabajo, estas particularidades del trabajo observado, así como de la apreciación de cuantías adoptadas, por lo tanto, también emana de: la apreciación de las manifestaciones de actitudes de los demás, y de inferir efectivamente actitudes obtenidos del sujeto. Al relacionarse, suelen realizarse tres posturas: QDR es igual a QER, afirmándose que existe una gran satisfacción; QDR es superior a QER, por lo que podemos afirmar que si hay insatisfacción; y QDR es inferior a QER, por lo que se entiende que predomina una inconformidad o culpabilidad.

- Teoría de los Eventos Situacionales.

En la presente se debe de tener en cuenta las características y los eventos situacionales que ocurren dentro del trabajo ya que estos se convierten en elementos determinantes dentro de la satisfacción laboral, ya que intenta explicar el por qué los trabajadores a pesar de gozar de un buen salario, de ostentar buenas oportunidades y buenas condiciones laborales estos manifiestan una satisfacción laboral insatisfecha. (Quarstein, McAfee, y Glassman, (1992). Por lo tanto, se puede determinar que los eventos situacionales son generalmente aquellos que no responden a ser pre evaluados por los trabajadores, sino que recién vienen a ser considerados una vez ocupado el cargo de trabajo y que normalmente no son esperados por él sino que le causan sorpresa, convirtiéndose así en eventos específicos de cada situación. Por otro lado las características situacionales es lo contrario a los eventos situacionales ya que el trabajador suele valorar

antes de aceptar un puesto de trabajo, teniendo en cuenta la descripción de este y de lo que le ofrece antes de tener en cuenta al ocupar el puesto de trabajo tales como las oportunidades que les brinda relacionada con las condiciones, la política empleada en la empresa y sobre la supervisión todos estos elementos deben ser informados antes de ocupar el puesto de trabajo que le ofrecen. En conclusión, se puede decir que se afirma que la satisfacción laboral viene hacer las reacciones emocionales ante las diferentes situaciones en la que se encuentra el trabajador dentro de su organización.

- Teoría de la Autorrealización.

Maslow (1950) psicólogo estadounidense, fue quien propuso la teoría de la autorrealización, definiéndola como “el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de hacer”, es decir que podemos desarrollar todo nuestro potencial para alcanzar la plenitud y la satisfacción de ser nosotros mismos a través de este enfoque jerarquizo las necesidades personales con la finalidad de incrementar el desarrollo y crecimiento del potencial de cada una de las personas siendo o sintiéndose libre y capaz de autorealizarse y ser uno mismo ya que los seres humanos somos de naturaleza individual. Así mismo estas necesidades son difíciles de describir ya que varían de una persona a otra. Maslow al proponer las jerarquías de las necesidades humanas sostiene como podemos satisfacer estas, desde lo básico hasta lo más difícil teniendo en cuenta que estas necesidades son importantes y obedecen a tener lo siguiente tal como la prevención, salud, alimentación, vivienda, prevención, pero sobre todo la necesidad como potencial de afecto.

Dimensiones

1.3.2.1. Labor Planteada a Través de Retos Mentales

Robbins (2011) nos dice: Las personas prefieren empleos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. Estas características son las que constituyen un trabajo que plantea retos mentales. En esta dimensión referida al ámbito de la educación podemos decir que los docentes prefieren oportunidades en las que se les permita manifestarse libremente mostrando sus habilidades y aptitudes para realizar diferentes actividades que les ofrezca plantearse nuevos retos y poder innovar dentro de su campo educacional logrando así obtener la satisfacción laboral.

1.3.2.2. Recompensas Equitativas.

Robbins (2011) dice: "Cuando el pago se ve como algo justo, con base en las demandas del puesto, el nivel de actitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción"

Aquí se expresa claramente si un trabajador en este caso un docente tiene un sueldo justo y equitativo correspondiente al nivel o cargo que desempeña este se sentirá bien por lo que es probable que surja la satisfacción.

1.3.2.3. Condiciones Apropriadadas de Trabajo

Robbins (2011) sostiene: Los trabajadores se preocupan por su contexto de trabajo, ya que es importante que este les establezca una comodidad o confort individual que le permitirá desarrollar y cumplir de forma sencilla realizar una buena labor profesional. Así mismo la presente investigación muestra a trabajadores que eligen cómodos y no los incómodos o peligrosos. Por otro lado, la mayoría de los empleados prefieren laborar cerca de casa, en ambientes

limpios, modernos y con equipos de herramientas adecuados. Aquí debemos de tener en cuenta la importancia de las condiciones de trabajo ya que para los docentes o para todo trabajador viene hacer un espacio de comodidad que les permita desarrollarse intelectualmente, así como hacer uso de las nuevas tecnologías, para otorgar una educación de calidad.

1.3.2.4. Compañeros Colaboradores

Robbins (2011) Nos dice: Para la mayor parte de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de tener interacción social. De ahí que no sorprenda que tener compañeros amistosos y colaboradores lleve a un incremento de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es un determinante principal de la satisfacción. Podemos recalcar que para los docentes esto es importante ya que un buen clima laboral e institucional representa los lazos de fortaleza para conseguir mejores resultados dentro del ámbito laboral por lo que es de vital importancia tener el apoyo incondicional de los directivos para así desarrollar un buen trabajo.

Otros:

Dimensiones de la Satisfacción Laboral Según Palma (1999)

manifiesta últimamente se están realizando trabajos psicológicos en las diferentes instituciones ya que se ha convertido en un campo de acción novedoso e importante en todas las clase de instituciones; las mismas que no cuentan con las herramientas necesarias para realizar un análisis y fiscalización de los recursos, así mismo debemos tener en cuenta los escasos instrumentos humano que tiene como limitación los instrumentos que se deben utilizar en el diagnóstico y en correlación a la Satisfacción Laboral, definiéndola en la manifestación personal de los trabajadores con respecto a la labor que realiza, teniendo en cuenta las

teorías y las propuestas teóricas de Herzberger, Mausner y Snyderman, quienes sostienen que el beneplácito del trabajador tiene verdadera correlación con el proceder de este dentro de su trabajo guardando relación con otras variantes, los cuales constan de siete elementos que se definen:

- Condiciones Físicas y/o Materiales: vienen hacer los instrumentos de infraestructura o materiales en la que se desarrolla el trabajo diario que se manifiesta como realizador del mismo.
- Beneficio Laboral y/o Remunerado: Este beneficio está referido al grado de aceptación o beneplácito económico en relación al incentivo otorgado de forma adicional o regular como retribución a la labor que se desarrolla.
- Políticas Administrativas: es la posición del trabajador frente a las normas o lineamientos que regulan la relación laboral que están relacionadas directamente a su desempeño dentro de la institución.
- Las relaciones Sociales: es la medida de beneplácito que se manifiesta entre integrantes de la institución al momento de compartir los trabajos diarios.
- Desarrollo Personal: es la forma o manera que el trabajador puede desarrollarse de forma integral realizando sus actividades las cuales le hacen sentir realizados y satisfechos.
- El ejercicio de la labor: se refiere a las consideraciones que el empleado asocia a las actividades diarias dentro de su institución que trabaja.
- Relación con la autoridad: es la determinación estimada que tienen los empleados respecto al trato o comunicación entre sus superiores directos y sus labores diarias.

Satisfacción desde la educación.

En este punto de vista las ciencias de la educación, la satisfacción está relacionada dentro de la posición que adopta el estudiante frente a los beneficios que les brinda esta, con la finalidad de que puedan tener una enseñanza relevante y contextualizada de su realidad.

Padrón (1995, citado por Caballero y Col. 2003) manifiesta sobre satisfacción puede entenderse desde dos ángulos en el ámbito educativo:

- a) Satisfacción Personal: son aquellas acciones que derivan de la labor que desarrolla el trabajador.
- b) Satisfacción Profesional: es aquella que proviene directamente de las interrelaciones laborales que se da en la institución.

Gente y Vivas (2003) sostiene que hay correlación directa con la satisfacción que tienen los estudiantes referentes a la atención, necesidades y expectativas referidas a la educación que deben recibir. En tal sentido podemos decir que la valoración que se otorga de forma lógica suele mezclarse con la razón subjetivamente.

Es decir que al momento que un sujeto expresa su satisfacción con respecto a algo quiere decir que este está emitiendo un juicio valorativo debido a las etapas de evaluación realizadas, en el contexto real y no en subconscientemente sustentándose como unidad cognitiva referente a lo emocional; esto quiere decir que transcurrirá durante el procesamiento que le permitirá desarrollar conceptos y lógica individual.

Valenzuela y Requena (2006) sostienen en deber comprenderse la satisfacción en correlación a las convicciones y perspectivas de los estudiantes para obtener una enseñanza real y de calidad: “Los conceptos de satisfacción e insatisfacción, pueden asociarse al concepto de consumo y desde este punto de vista, considerar al estudiante como consumidor de productos o servicios, brindados por la Universidad, es decir al conocimiento y formación profesional.”

Giese y Cote (1999) determinan sobre satisfacción, es “una respuesta sumaria, efectiva y de intensidad variable, centrada en aspectos concretos de la adquisición y/o consumo, y que tiene lugar en el preciso momento en el que el individuo evalúa el objeto”

Marzo, (2004) nos manifiesta que los conceptos referentes a la satisfacción anonadan debido a la diversidad y diferencias que existen sobre ella, por lo tanto, debemos tener en cuenta que en ocasiones unos cuantos resaltan la correlación existente con la emotividad respecto a la forma de ver las situaciones reales de las propuestas prometidas (educación, de sostenibilidad, etc.), por ende, se relacionan con planes ilustrativos de la conducta de forma habitual (hipótesis de la estimulación). Teniendo en cuenta lo antecedido es primordial resaltar que en nuestra realidad actual la educación está catalogada como un servicio, esto quiere decir que solo el que tiene o cuenta con una buena economía podrá obtener una educación de calidad.

Por ende, nuestra sociedad actual exige que se otorgue un servicio de calidad es decir que la mano de obra sea calificada; convirtiéndose en una exigencia por parte de los usuarios, y un reto para las gestiones educativas quienes deberán de confirmar que dicho servicio responde a un nivel de calidad.

Motivación

"La motivación se define como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo" Robbins y Judge (2013).

Por lo que se puede afirmar con esta teoría es que si la conducta adoptada es positiva el sujeto estará realmente satisfecho, por ende, excluirá el malestar o estrés reunido. Así que ya resuelto el problema este dejara de motivarlo calmando su insatisfacción y logrando aminorarla.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial "Alfredo Vargas Guerra" en el 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018?
- ¿Qué relación existe entre la gestión Institucional y la Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión Administrativa y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018?
- ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018?

1.5. Justificación del Estudio

1.5.1. Justificación legal:

- Ley Reforma Magisterial. Ley N° 29944 (2011). En el Artículo 12. Respecto a las áreas de desempeño laboral. La Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro áreas, para el desempeño de cargos y funciones de los maestros: Gestión pedagógica, Gestión institucional, Formación docente, Innovación e investigación.
- Proyecto Educativo Nacional al 2021 (2006). Tiene objetivo cuatro áreas de desempeño estratégico Gestión descentralizada, Gestión educativa eficaz, Gestión eficiente, gestión informada.

1.5.2. Justificación Teórica

La presente indagación se refrenda en las teorías sostenidas por Fayol (1963) quien conceptualiza la gestión en cuatro hechos principales: planear, organizar, direccionar y controlar. Esta conceptualización corresponde a la escuela administrativa clásica la cual responde a un modelo que está representado de forma hermética.

1.5.3. Justificación Práctica

En esta indagación se quiere identificar los factores determinantes con la finalidad de ayudar a las gestiones educativas lo que conllevará a incrementar las satisfacciones laborales en los diferentes componentes de los centros educativos, garantizando la calidad del aprendizaje para los estudiantes.

1.5.4. Justificación Metodológica

La presente investigación tomó en cuenta procedimientos, técnicas e instrumentos que necesita indispensablemente una indagación relacional pretendiendo valorar la correlación existente de gestión educativa y la satisfacción laboral.

Por lo tanto, tomaremos en cuenta la instrumentación certificada por profesionales metodólogos y que estos puedan utilizarse en próximas indagaciones futuras referidas a las variables de investigación.

1.5.5. Justificación social

La presente investigación permitirá identificar el alcance que tiene la gestión educativa en el plano social que conlleva a estudiar los diferentes factores que permitan garantizar una educación con pertinencia social incluyendo no solo docentes, administrativos si no diferentes entes educativos y que conlleven a la edificación referentes a las realidades socioeducativas. En tal sentido, la siguiente indagación es importante ya que tiene una connotación en todo el país, la cual nos permitirá entender las diferentes problemáticas de los quehaceres educativos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas:

- Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la gestión comunitaria y la Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.

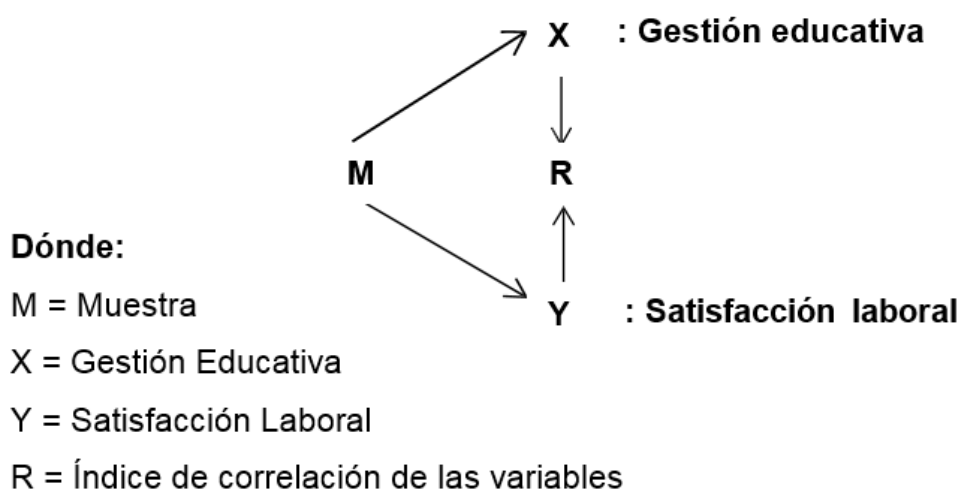
1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.
- Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.
- Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.
- Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y la Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño es Correlacional: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Mide la relación que existe entre dos variables y permite realizar análisis estadístico acerca de la relación o influencia entre la variable gestión educativa y la variable Satisfacción laboral. (p.81)



La unidad de investigación está constituida por: Los docentes de la institución educativa Alfredo Vargas Guerra, 2018.

2.2. Metodología

La metodología empleada fue el Hipotético – deductivo que según Tamayo (2003) consiste en "proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales".

Se seleccionó Este método debido a que se podrán deducir conclusiones a partir de los resultados contrastados en las hipótesis.

2.3. Tipos de estudio

Se utilizó la Básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007) ya que la presente indagación pretende desarrollar los conocimientos teóricos, para "producir nuevos conocimientos, es decir, su interés radica en el incremento del conocimiento de la realidad"

Esta investigación es cuantitativa, secuencial y probatoria, ya que cada etapa precede a la siguiente y no se puede omitir ningún paso, debe respetarse el orden y la secuencia debe ser estricta; aunque, podemos redefinir alguna fase.

Se debe tener en cuenta las ideas que van aportándose con la finalidad de delimitarse el tema y, una vez delimitada, se realizaran las preguntas correspondientes, así como los objetivos de la investigación, por lo tanto, debe revisarse la ortografía construyendo una base o una expectativa conceptual.

Es de corte transversal, debido a que recolectaremos información en un tiempo determinado.

2.4. Variables, Operacionalización

2.5. Variables, Operacionalización

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------|---|---|-------------------------|---|--------------------|
| Gestión educativa | Es el desarrollo esencial de la tarea de la institución y del personal que lo integra la enseñanza – aprendizaje. de Ministerio de Educación (2011) | Es el resultado de la variable obtenidos en la investigación sobre satisfacción laboral, actitud del trabajador hacia su trabajo y evaluada en sus dimensiones. | Gestión Pedagógica. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico. 2. Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje. 3. Incentiva el trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos. 4. Promueve a los docentes el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje. 5. Verifica que la programación y las estrategias didácticas están en relación al PCC. 6. Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes. 7. Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes. 8. Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo. 9. Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brinda condiciones para su aprendizaje. | Nominal |
| | | | Gestión Administrativa. | <ol style="list-style-type: none"> 10. Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución. 11. Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género. 12. La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas. 13. Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad. 14. Articula la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar. 15. Implementar programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas. 16. Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI 17. Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la | |

| | | | | | |
|--|--|--|-----------------------|---|--|
| | | | | <p>comunidad la identidad institucional.</p> <p>18. Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>19. Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.</p> | |
| | | | Gestión Institucional | <p>20. Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo.</p> <p>21. Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa y APAFA.</p> <p>22. Cuenta con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica</p> <p>23. Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y/o COPAE en la toma de decisiones.</p> <p>24. Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo.</p> | |
| | | | Gestión Comunitaria | <p>25. Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes.</p> <p>26. Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias.</p> <p>27. Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.</p> <p>28. Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad.</p> <p>29. Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes.</p> <p>30. Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución.</p> | |

| | | | | | |
|----------------------|---|---|--|--|---|
| Satisfacción laboral | Es una conducta de la persona relacionado a su centro de labor y de lo que él realiza. Robbins (2011) | Aplica un cuestionario para medir los niveles de satisfacción laboral en sus 4 dimensiones. | Labor Que Plantea Retos Mentales- Palma, S. (1999) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas. 2. Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo. 3. Los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa 4. Los foros y capacitaciones que brinda la gestión. 5. Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula. 6. El sistema de evaluación del trabajo en aula 7. La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula. 8. La libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa. | Escala de Likert casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. |
| | | | Recompensas Equitativas. | <ol style="list-style-type: none"> 9. El salario que recibes actualmente. 10. El sistema de escalafón de salarios. 11. El tipo de jubilación que recibirás. | |
| | | | Condiciones Apropriadadas De Trabajo. | <ol style="list-style-type: none"> 12. El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo. 13. La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo. 14. La distancia donde se encuentra su trabajo. 15. Los mobiliarios que se encuentran en el aula. 16. Los materiales didácticos proporcionados por la I.E. 17. Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión. | |
| | | | Compañeros Colaboradores | <ol style="list-style-type: none"> 18. La relación con el director. 19. La relación con los compañeros de trabajo. 20. La relación con los padres de familia. 21. La relación con los estudiantes. 22. La supervisión que ejercen sobre usted. 23. La forman en que los directivos juzgan tu trabajo. 24. La forma en que usted es dirigido. 25. El reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño. | |

Tabla N° 01.- Operacionalización de variables Gestión educativa y de la variable Satisfacción laboral

2.1. Población y muestra

2.1.1. Población

Según Oseda (2008) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”

La población, objeto de estudio, está constituida por 50 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Alfredo Vargas Guerra”, Yarinacocha, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 01 DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA POBLACIÓN DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ALFREDO VARGAS GUERRA”, YARINACOCHA

| DOCENTES | Nº | PORCENTAJE |
|------------|----|------------|
| SECUNDARIA | 50 | 100% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Fuente: Archivo de la institución educativa Industrial “Alfredo Vargas Guerra”, Yarinacocha-2018

2.1.2. Muestra

Según Oseda (2008)

La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, generalice sus resultados a la población.

La muestra lo conforman 50 maestros del nivel secundario de la I.E. “ALFREDO VARGAS GUERRA”

CUADRO N° 02 DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ALFREDO VARGAS GUERRA”, YARINACOCHA

| DOCENTES | Nº | PORCENTAJE |
|------------|----|------------|
| SECUNDARIA | 50 | 100% |
| TOTAL | 50 | 100% |

2.1.3. Muestreo

Sánchez (1998) manifiesta:

Que es no probabilístico, ya que no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra. Es un tipo de muestreo que es usado muy frecuentemente por la facilidad con que puede obtenerse una muestra; aun cuando se desconozcan las bases para su ejecución. Es intencionado porque quien selecciona la muestra lo que busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída. Lo importante es que dicha representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra y por lo tanto la evaluación de la representatividad es subjetiva.

Tabla N° 02.- Detalle de la población de estudio

| DOCENTES | Nº | Muestra representativa |
|------------|----|------------------------|
| SECUNDARIA | 50 | 50 |
| TOTAL | 50 | |

Elaboración propia

Selección de la muestra

En esta investigación se tomó una muestra probalística teniendo en cuenta un conjunto de sujetos representativos. Para ello se manejó la siguiente fórmula de cálculo muestra.

Cálculo de la muestra:

Población = 50 docentes de secundaria.

Muestra = 50 docentes de secundaria.

En conclusión, se prevé estudiar a un total de 50 personas, quienes deberemos saber que percepción tienen sobre Gestión educativa y Satisfacción laboral.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.2.1. Técnicas

La encuesta: es un instrumento de investigación descriptiva que nos ayudaran a identificar anticipadamente las preguntas a realizar, los maestros seleccionados representan significativamente una muestra de la población, en la que se tendrá en cuenta la definición del resultado con la finalidad de definir la metodología empleada para recabar las respuestas.

2.2.2. Instrumentos

Cuestionario: Según Pérez (1991), nos dice que son conjuntos de preguntas, de distintos modelos, elaborados ordenadamente y minuciosamente, referentes a acontecimientos sobre etapas que se distinguen dentro de la evaluación e investigación, pudiendo ejecutarse de formas diversas, sobresaliendo las aplicadas a la administración.

Descripción del instrumento

Cuestionario 1: instrumento aplicado por el investigador para recoger los datos sobre la variable 1: **Gestión Educativa**. El instrumento cuenta con cuatro dimensiones, la primera dimensión **gestión pedagógica** consta de un listado de 9 indicadores, la segunda dimensión **Gestión administrativa** cuenta con 10 indicadores, la tercera dimensión **Gestión institucional** cuenta con 5 indicadores, la quinta dimensión **Gestión comunitaria** cuenta con 6 indicadores; todos en la Escala de Likert: casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Ficha técnica de los instrumentos de medición

Cuestionario 1: Gestión educativa

Autor: Ministerio de educación (2010)

Adaptado: Nancy Lucy Aparcana Castillo

Año: 2018

Propósito: Medir la gestión educativa

Descripción del instrumento: aplicado por el investigador para recoger los datos sobre la variable 1: Gestión Educativa. El instrumento cuenta con cuatro dimensiones, la primera dimensión gestión pedagógica consta de un listado de 9 indicadores, la segunda dimensión Gestión administrativa cuenta con 10 indicadores, la tercera dimensión Gestión institucional cuenta con 5 indicadores, la quinta dimensión Gestión comunitaria cuenta con 6 indicadores; todos en la Escala de Likert: nunca (1) casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos

Ficha técnica de la encuesta

| NOMBRE | Encuesta de gestión educativa |
|---------------------|--|
| Autor | Ana María Mateo Soriano |
| Año de edición | 2015 |
| Validación | Institución Educativa de la Red 13, UGEL 01 - 2015 |
| Administración | Individual |
| Tiempo de duración | 15 Minutos |
| Objetivo | Medir la gestión educativa |
| Campo de aplicación | Docentes |
| Tipo de ítems | Cerrado |
| Numero de ítems | 30 |

| | |
|---------------------------------|---|
| Áreas del test del cuestionario | I: Gestión pedagógica 9 ítems II: Gestión administrativa 10 ítems III: Gestión institucional 5 ítems IV: Gestión comunitaria 6 ítems |
| Índice de valoración | Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. |
| Proceso de resultados | Sistemático, después de la aplicación de la propuesta |
| Fecha de aplicación | 22 de agosto de 2015 |

Cuestionario 2: Satisfacción Laboral

Autor: Meliá y Peirón, María Jesús Rivas Hernández

Adaptado por: Nancy Lucy Aparcana Castillo

Año: 2018

Propósito: Medir la satisfacción laboral de los docentes

Descripción del instrumento: Aplicado por el investigador para recoger los datos sobre la variable 2: Satisfacción Laboral. El instrumento cuenta con cuatro dimensiones, la primera dimensión Labor que plantea retos mentales consta de un listado de 8 indicadores, la segunda dimensión recompensas equitativas cuenta con 3 indicadores, la tercera dimensión condiciones apropiadas de trabajo cuenta con 6 indicadores, la cuarta dimensión compañeros colaboradores cuenta con 8 indicadores, todos en la Escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Aplicación: individual

Duración: 20 minutos.

Ficha técnica de Satisfacción laboral

| NOMBRE | Encuesta de gestión educativa |
|----------------|---|
| Autor | Ana María Mateo Soriano |
| Año de edición | 2015 |
| Validación | Institución Educativa de la Red 13, UGEL 01 - 2015 |

| | |
|---------------------------------|--|
| Administración | Individual |
| Tiempo de duración | 15 Minutos |
| Objetivo | Medir la gestión educativa |
| Campo de aplicación | Docentes |
| Tipo de ítems | Colectivas – opiniones y actitudes |
| Numero de ítems | 25 |
| Áreas del test del cuestionario | I: Dimensión labor que plantea los retos mentales 8 ítems II: Recompensas equitativas 3 ítems III: Condiciones apropiadas de trabajo 6 ítems IV: Compañeros colaboradores 8 ítems |
| Índice de valoración | Cerrado |
| Proceso de resultados | Sistemático, después de la aplicación de la propuesta |
| Fecha de aplicación | 22 de agosto de 2015 |

2.2.3. Validez y confiabilidad:

En el presente trabajo de investigación, el instrumento seleccionado ha sido sometido a la evaluación y consulta de expertos sobre su viabilidad y consistencia interna del mismo, antes de su aplicación.

Validez del instrumento de medición

Utilizaremos dos cuestionarios con la finalidad de valorar las variables, antes de emplearlas, la cual está sujeta a la evaluación de juicio de expertos, recurriéndose a especialistas con grado de maestros con la finalidad de valorar los criterios propuestos.

Validez de Contenido: se refiere al valor que se mide mediante el instrumento para medir un dominio específicamente relacionado al contenido.

Tabla N° 03.- Juicio de expertos

| Expertos | Gestión Educativa | Satisfacción Laboral |
|-----------------------------------|-------------------|----------------------|
| Mg. Aybar Huamaní Justiniano | Aplicable | Aplicable |
| Dra. Alfaro Mendives Karen Liseth | Aplicable | Aplicable |
| Mg. Guzmán Meza Maritza | Aplicable | Aplicable |

Fuente: Tesis, Ana María Mateo Soriano Adaptado: Nancy Lucy Aparcana Castillo

Validez de criterio: Nos permite establecer admitiendo los instrumentos de medición y verificación comparando los tipos de concepto desde afuera con la finalidad que la valoración sean parecidas. Validez confluyente y la validez predictiva.

Validez de constructo: Aquí describimos el modelo teóricamente concreto que subyace en relación a las variables investigadas.

Confiabilidad del instrumento

Teniendo en cuenta los niveles de autenticidad de los instrumentos de valoración, se determinó utilizar la prueba de Alfa de Cronbach teniendo el propósito determinar el grado de afinidad que mantienen los ítems referentes a los instrumentos y escalas de utilización para la medición ordinal. Siendo la forma que estos instrumentos confeccionen los veredictos estables, razonables. Por ende, se puede afirmar en que su aplicación de forma frecuente a la misma persona dará resultados idénticos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, ya que este es determinante en el estudio del software SPSS, se recabo los siguientes resultados:

Tabla 4.- *Variable Gestión educativa*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
| ,575 | 30 |

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5.- *Variable Satisfacción laboral*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
| ,575 | 25 |

Fuente: elaboración propia.

2.3. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis se concretó la base de datos de las dos variables. Luego de reunida la información se ejecutó utilizando el empleo del Software estadístico SPSS y el Excel 2010. Las respuestas arrojadas tendrán en cuenta la realización de la relación de las variables.

Asimismo, se tendrá en cuenta los resultados estadísticos para la contrastación de hipótesis: La comparación de las respuestas es llevada a cabo con la finalidad de comprobar las respuestas de los precedentes existentes y las respuestas logrados durante la progresividad de la indagación.

La conclusión es realizada valorando las diferencias de los resultados recabados en correlación a las propuestas planteadas en el problema, objetivos, marco teórico y la contrastación de las hipótesis, teniendo el propósito de contestar las preguntas presentadas durante la presente investigación.

2.2 Aspectos éticos

Consentimiento informado si se trabaja con menores de edad.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de Gestión Educativa.

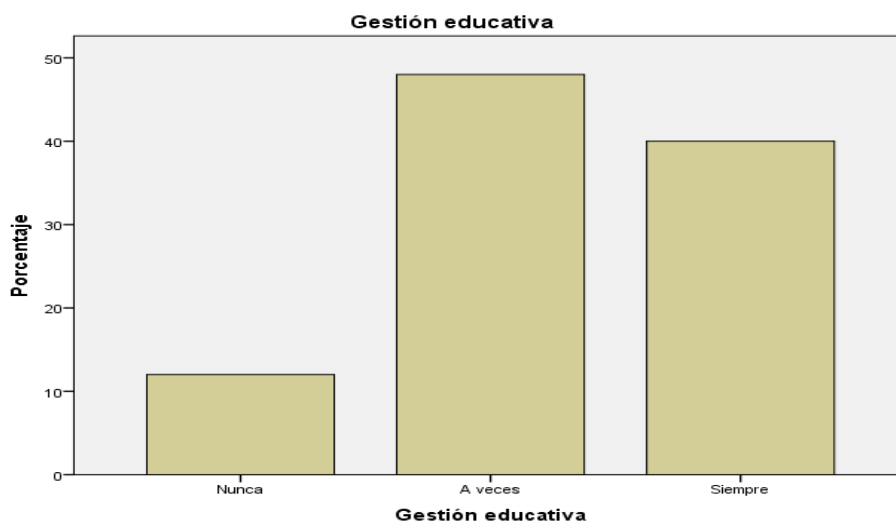
Tabla N 06

Frecuencia de la variable gestión educativa

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Nunca | 6 | 12,0 |
| A veces | 24 | 48,0 |
| Siempre | 20 | 40,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Figura N° 01

Frecuencia de variable gestión educativa



Interpretación

En la tabla y figura número 1 se observa que de 50 maestros que representa el 100%, el 12% nunca realiza una gestión educativa, el 48% a veces realiza su gestión educativa y el 40% realiza siempre su gestión educativa.

Tabla N 07
Resultados de la variable satisfacción laboral

| Satisfacción laboral | | | |
|-----------------------------|---------|-------------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Mala | 19 | 38,0 |
| | Regular | 17 | 34,0 |
| | Buena | 14 | 28,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

Figura N° 02
Resultados de la variable satisfacción laboral



Interpretación

En la tabla y figura número 1 se analiza que de 50 maestros que representa el 100%, el 38% tiene una mala satisfacción laboral, el 34% manifiesta tener una regular satisfacción laboral y el 28% tiene una buena satisfacción laboral.

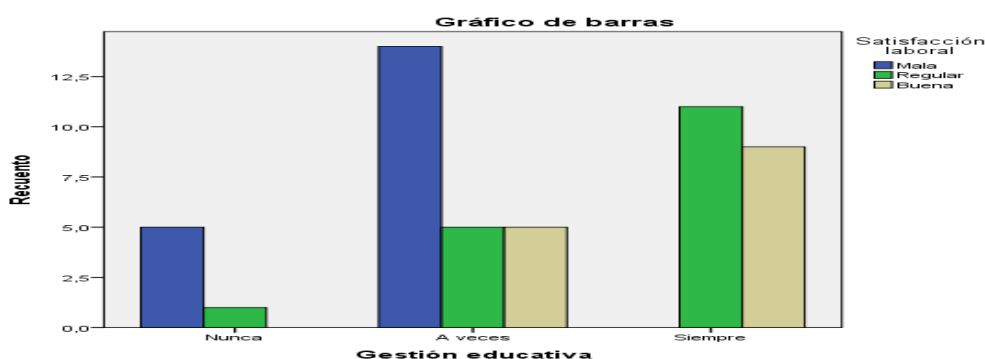
Tabla N 08

Resultados de la relación de la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral | | |
|-------------------|---------|----------------------|-------------|------------|
| | | Mala | Regular | Buena |
| Gestión educativa | Nunca | 5 10,0% | 1 2,0% | 0 0,0% |
| | A veces | 14 28,0% | 5 10,0% | 5 10,0% |
| | Siempre | 0 0,0% | 11 22,0% | 9 18,0% |

Figura N 03

Resultados de la relación de la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral



Interpretación

En la tabla y figura número 02 se analiza que de 50 docentes que representa el 100%, los docentes que nunca realizan la gestión educativa un 10% presenta una mala satisfacción laboral, un 2% presenta una satisfacción laboral regular y un 0% presenta una buena satisfacción laboral; los docentes que a veces realizan la gestión educativa un 28% presenta una mala satisfacción laboral, un 10% presenta una satisfacción laboral regular y un 10% presenta una buena satisfacción laboral y los docentes que siempre realizan la gestión educativa un 0% presenta una mala satisfacción laboral, un 22% presenta una satisfacción laboral regular y un 18% presenta una buena satisfacción laboral.

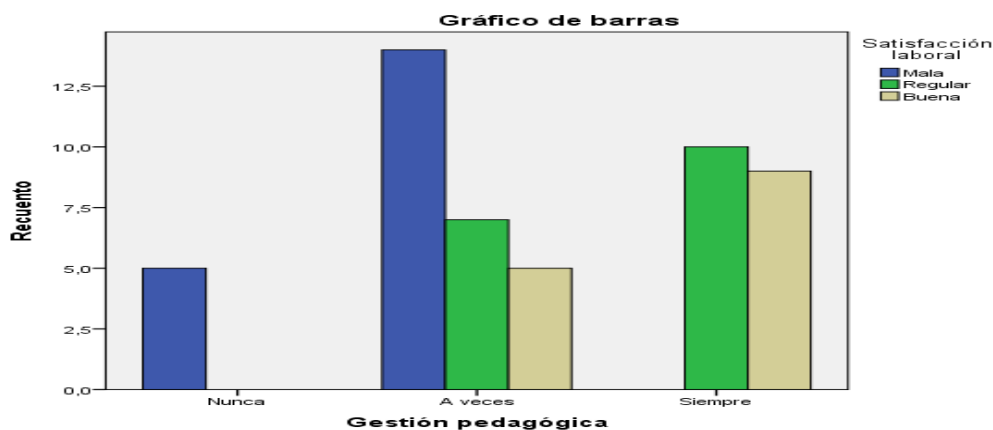
Tabla N 09

Resultados de la relación de la dimensión gestión pedagógica y la variable satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral | | |
|--------------------|---------|----------------------|-------------|-------------|
| | | Mala | Regular | Buena |
| Gestión pedagógica | Nunca | 5 10,0% | 0 0,0% | 0 0,0% |
| | A veces | 14 28,0% | 7 14,0% | 5 10,0% |
| | Siempre | 0 0,0% | 10 20,0% | 9 18,0% |
| Total | | 19 38,0% | 17 34,0% | 14 28,0% |

Figura N 04

Resultados de la relación de la dimensión gestión pedagógica y la variable satisfacción laboral



Interpretación

En la tabla y figura número 03 se analiza que de 50 maestros que representa el 100%, los docentes que nunca realizan la gestión pedagógica un 10% presenta una mala satisfacción laboral, un 0% presenta una satisfacción laboral regular y un 0% presenta una buena satisfacción laboral; los docentes que a veces realizan la gestión pedagógica un 28% presenta una mala satisfacción laboral, un 14% presenta una satisfacción laboral regular y un 10% presenta una buena satisfacción laboral y los docentes que siempre realizan la gestión pedagógica un 0% presenta una mala satisfacción laboral, un 20% presenta una satisfacción laboral regular y un 18% presenta una buena satisfacción laboral.

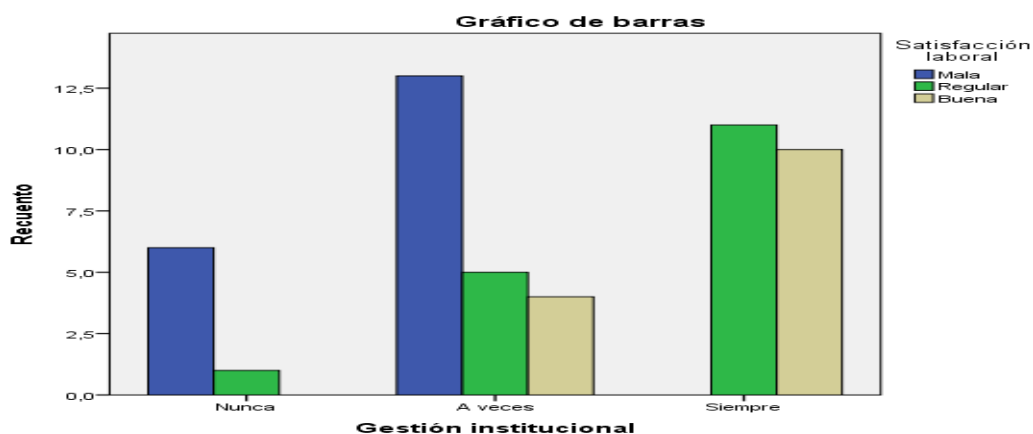
Tabla N 10

Resultados de la relación de la dimensión gestión institucional y la variable satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral | | |
|-----------------------|---------|----------------------|-------------|-------------|
| | | Mala | Regular | Buena |
| Gestión institucional | Nunca | 6 12,0% | 1 2,0% | 0 0,0% |
| | A veces | 13 26,0% | 5 10,0% | 4 8,0% |
| | Siempre | 0 0,0% | 11 22,0% | 10 20,0% |
| Total | | 19 38,0% | 17 34,0% | 14 28,0% |

Figura N 05

Resultados de la relación de la dimensión gestión institucional y la variable satisfacción laboral



Interpretación

En la tabla y figura número 04 se analiza que de 50 maestros que representa el 100%, los docentes que nunca realizan la gestión institucional un 12% presenta una mala satisfacción laboral, un 2% presenta una satisfacción laboral regular y un 0% presenta una buena satisfacción laboral; los docentes que a veces realizan la gestión institucional un 26% presenta una mala satisfacción laboral, un 10% presenta una satisfacción laboral regular y un 8% presenta una buena satisfacción laboral y los docentes que siempre realizan la gestión institucional un 0% presenta una mala satisfacción laboral, un 22% presenta una satisfacción laboral regular y un 20% presenta una buena satisfacción laboral.

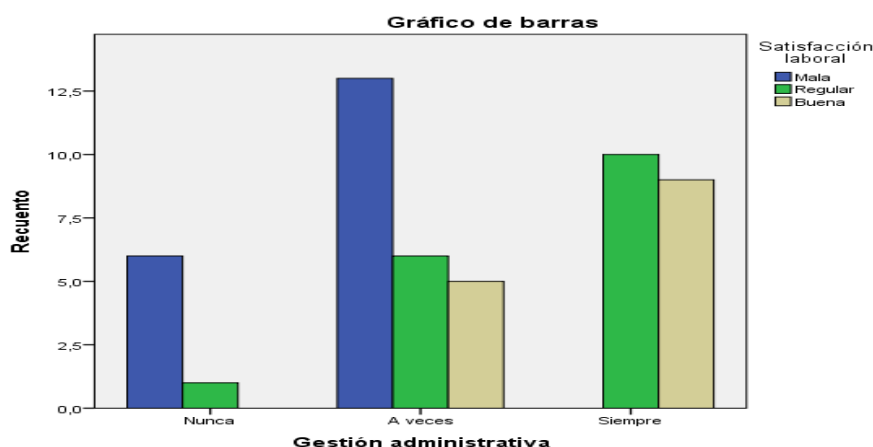
Tabla N 11

Resultados de la relación de la dimensión gestión administrativa y la variable satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral | | |
|------------------------|---------|----------------------|-------------|-------------|
| | | Mala | Regular | Buena |
| Gestión administrativa | Nunca | 6 12,0% | 1 2,0% | 0 0,0% |
| | A veces | 13 26,0% | 6 12,0% | 5 10,0% |
| | Siempre | 0 0,0% | 10 20,0% | 9 18,0% |
| Total | | 19 38,0% | 17 34,0% | 14 28,0% |

Figura N 06

Resultados de la relación de la dimensión gestión administrativa y la variable satisfacción laboral



Interpretación

En la tabla y figura número 04 se analiza que de 50 maestros que representa el 100%, los docentes que nunca realizan la gestión administrativa un 12% presenta una mala satisfacción laboral, un 2% presenta una satisfacción laboral regular y un 0% presenta una buena satisfacción laboral; los docentes que a veces realizan la gestión administrativa un 26% presenta una mala satisfacción laboral, un 12% presenta una satisfacción laboral regular y un 10% presenta una buena satisfacción laboral y los docentes que siempre realizan la gestión administrativa un 0% presenta una mala satisfacción laboral, un 20% presenta una satisfacción laboral regular y un 18% presenta una buena satisfacción laboral.

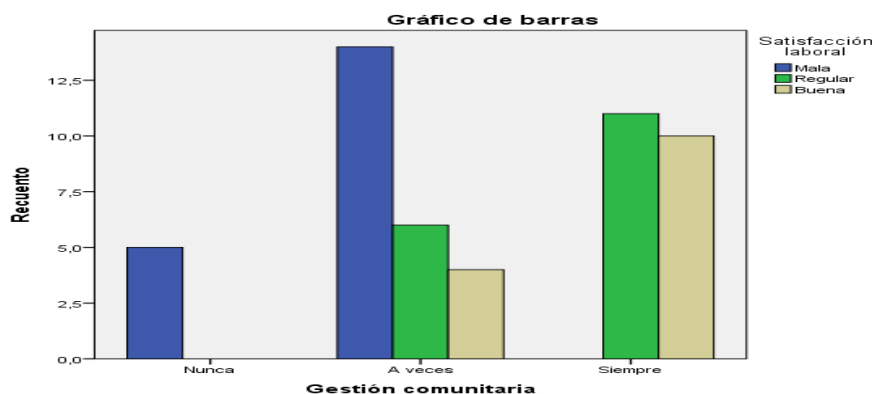
Tabla N 12

Resultados de la relación de la dimensión gestión comunitaria y la variable satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral | | |
|---------------------|---------|----------------------|-------------|-------------|
| | | Mala | Regular | Buena |
| Gestión comunitaria | Nunca | 5 10,0% | 0 0,0% | 0 0,0% |
| | A veces | 14 28,0% | 6 12,0% | 4 8,0% |
| | Siempre | 0 0,0% | 11 22,0% | 10 20,0% |
| Total | | 19 38,0% | 17 34,0% | 14 28,0% |

Figura N 07

Resultados de la relación de la dimensión gestión comunitaria y la variable satisfacción laboral



Interpretación

En la tabla y figura número 06 se analiza que de 50 maestros que representa el 100%, los docentes que nunca realizan la gestión comunitaria un 10% presenta una mala satisfacción laboral, un 0% presenta una satisfacción laboral regular y un 0% presenta una buena satisfacción laboral; los docentes que a veces realizan la gestión comunitaria un 28% presenta una mala satisfacción laboral, un 12% presenta una satisfacción laboral regular y un 8% presenta una buena satisfacción laboral y los docentes que siempre realizan la gestión comunitaria un 0% presenta una mala satisfacción laboral, un 22% presenta una satisfacción laboral regular y un 20% presenta una buena satisfacción laboral.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Correlación de Pearson

Tabla N 13

| | | Correlaciones | |
|----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| | | Gestión educativa | Satisfacción laboral |
| Gestión educativa | Correlación de Pearson | 1 | ,575** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Satisfacción laboral | Correlación de Pearson | ,575** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

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

Existe relación significativa entre la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral en los maestros de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018, con una relación de Pearson $r=0,575$ y Sig. (Bilateral) = 0,000

Tabla N 14

| | | Correlaciones | |
|----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| | | Gestión pedagógica | Satisfacción laboral |
| Gestión pedagógica | Correlación de Pearson | 1 | ,603** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Satisfacción laboral | Correlación de Pearson | ,603** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

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

Existe relación significativa entre la variable gestión pedagógica y la variable satisfacción laboral en los maestros de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018, con una relación de Pearson $r=0,603$ y Sig. (Bilateral) = 0,000

Tabla N 15

| | | Gestión institucional | Satisfacción laboral |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|
| Gestión institucional | Correlación de Pearson | 1 | ,622** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Satisfacción laboral | Correlación de Pearson | ,622** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

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

Se encontró relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable satisfacción laboral en los maestros de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018, con una relación de Pearson $r=0,622$ y Sig. (Bilateral) = 0,000

Tabla N 16

| | | Gestión administrativa | Satisfacción laboral |
|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| Gestión administrativa | Correlación de Pearson | 1 | ,591** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Satisfacción laboral | Correlación de Pearson | ,591** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

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

Se encontró una relación significativa entre la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral en los maestros de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018, con una relación de Pearson $r=0,591$ y Sig. (Bilateral) = 0,000

Tabla N 17
Correlaciones

| | | Gestión comunitaria | Satisfacción laboral |
|----------------------|------------------------|---------------------|----------------------|
| Gestión comunitaria | Correlación de Pearson | 1 | ,637** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Satisfacción laboral | Correlación de Pearson | ,637** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

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

Se encontró una relación significativa entre la variable gestión comunitaria y la variable satisfacción laboral en los maestros de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018, con una relación de Pearson $r=0,637$ y Sig. (bilateral) = 0,000

IV. DISCUSIÓN

A partir del análisis y la prueba de hipótesis, hemos aceptado la hipótesis alterna. Se concluye que para la hipótesis general existe una correlación a través del análisis de “r” de Pearson es 0.575, ya que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces podemos afirmar la existencia de una relación directa y relevante al nivel 0,01 (bilateral) = 0,000 en relación a Gestión Educativa y la satisfacción laboral referido a docentes del centro educativo “Alfredo Vargas Guerra” Yarinacocha – 2018. Resultado que se relaciona con el estudio realizado por Ana María Mateo Soriano en su investigación titulada “Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015 manifiesta como resultado de su investigación la existencia de una correlación relevante en la gestión educativa y la satisfacción laboral de las tres instituciones educativas sometidas a investigación. En tal sentido se obtuvo el grado de correlación igual a ($p = ,023 = ,05$), demostrándose la admisibilidad de la investigación por encontrarse dentro del valor permitido, permitiendo aceptar la teoría alternativa y por ende rechazar la teoría nula.

Que para la hipótesis específica 1, a través del análisis de r Pearson nos da el resultado de ,603; permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Entonces podemos afirmar que hay una correlación directa y significativa entre la gestión pedagógica y Satisfacción laboral a nivel 0,01 (bilateral) en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. En el estudio realizado por Yábar (2013) nos manifiesta que la Gestión educativa se correlaciona con la enseñanza brindada por los maestros realizada en el Cercado de Lima, permitiéndoles afirmar la existencia de la correlación relevante en el planeamiento pedagógico de la gestión pedagógica y la conexión con las habilidades de los maestros teniendo como resultado el Rho de Spearman es 0.649 el cual señala que hay una correlación razonable lineal.

Que para la hipótesis específica 2, como el resultado que nos brinda a través del análisis de Pearson es de $r=0,622$; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces podemos afirmar que existe correlación lineal y relevante de las variables, gestión institucional y Satisfacción laboral al nivel 0,01 (bilateral) = 0,000 en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. Conclusión que se contrasta con la investigación realizada por Núñez (2009), titulada “Relación entre el clima institucional y Satisfacción laboral de los profesores de Informática y Sistema de Información”, en la que relaciona el clima institucional y satisfacción laboral por la labor realizada en equipos integrados por docentes de informática y sistemas informáticos. Aquí el investigador nos demuestra que es importante que haya un clima institucional dentro de un centro educativo la gestión debe implantar la organización, así como métodos innovadores. Además, asevera que debe haber gestión capaz de implementar con recursos el desempeño del maestro. Con lo que concluye que si la capacidad de gestionar es superior pues de la misma forma se incrementará mayor será la satisfacción laboral de los maestros en su centro de trabajo.

Para la hipótesis específica 3, como el resultado calculado a través de $r=0,591$ lo que demuestra que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; entonces podemos afirmar que hay una relación directa y relevante dentro de gestión administrativa con Satisfacción laboral al nivel 0,01 (bilateral) = 0,000 en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. Resultado que se observa también en la tesis realizada por Pérez (2010) investigación sobre Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las Prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela, en la que llegó a la conclusión que el liderazgo que se practica dentro de esta institución es transformacional ya que el director presenta un liderazgo basado en el respeto de los derechos de cada uno de su personal que integran su institución con lo que confirma la hipótesis planteada dándole validez ya que la actitud demostrada por el director que garantiza el cumplimiento y la tolerancia por los derechos humanos de las/los maestros lo cual nos permite

contrastar una vez más que la gestión educativa se correlaciona directamente con la satisfacción y beneplácito laboral de toda institución.

Que para la hipótesis específica 4, como el resultado calculado a través de Pearson es $r=0,637$; aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, existiendo una correlación directa y significativamente en las dos variables gestión comunitaria y la Satisfacción laboral al nivel de 0,01 (bilateral) = 0,000 en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.

Resultado que no se correlaciona con la investigación realizada por Basto (2010), de su estudio sobre Liderazgo de la plana directiva y la satisfacción laboral de los docentes de la secundaria, el cual le permitió llegar a admitir los siguientes resultados, que se halló en un lineamiento firme de las dos variables: liderazgo del personal de directores y satisfacción laboral referido al maestro. Por tal motivo el directivo muestra una postura amplia y franca hacia la colectividad, que le posibilite crear pactos en beneficio del estudiante.

V. CONCLUSIONES

1. En la presente investigación concluyo que coexiste una correspondencia continua y demostrativa de las variables gestión educativa y satisfacción

laboral de los maestros del centro educativo “Alfredo Vargas Guerra” 2018. Con una relación de Pearson $r=0,575$ y Sig. (bilateral) = 0,000

2. Concluyo en coexistencia de una correlación continua y demostrativa entre la gestión pedagógica y Satisfacción laboral de los maestros del centro educativo “Alfredo Vargas Guerra” 2018. Con una relación de Pearson $r=0,603$ y Sig. (bilateral) = 0,000
3. Así mismo podemos concluir en la existencia de una correlación inmediata y relevante entre la gestión institucional y Satisfacción laboral de los maestros del centro educativo “Alfredo Vargas Guerra” 2018. Con una relación de Pearson $r=0,622$ y Sig. (bilateral) = 0,000
4. Por ende, concluyo que coexiste una correspondencia inmediata y explicativa en las variables de gestión administrativa y Satisfacción laboral de los maestros del centro educativo “Alfredo Vargas Guerra” 2018. Con una relación de Pearson $r=0,591$ y Sig. (bilateral) = 0,000
5. Así mismo concluyo que hay una correlación inmediata y demostrativa en las variables gestión comunitaria y la Satisfacción laboral de los maestros del centro educativo “Alfredo Vargas Guerra” 2018. Con una relación de Pearson $r=0,637$ y Sig. (bilateral) = 0,000

VI. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las deducciones adquiridas en la reciente indagación se realizará las recomendaciones siguientes.

1. Debemos tener en cuenta las variables del presente trabajo ya que estas son fuentes de información con las que se pueden llegar a mejorar las percepciones sobre la satisfacción laboral de los maestros de la institución.
2. Así mismo se recomienda la realización de más estudios sobre este tema de investigación ya que es importante conocer las diferentes realidades de nuestro país y sobre todo saber si existe satisfacción laboral en forma general en los maestros de nuestro Perú con la finalidad de que la gestión de cada institución mejore y cumpla con su labor encomendada.
3. Que los cuadros estadísticos muestran los resultados de las encuestas realizadas a los maestros en la que se detectó que existe una adecuada gestión institucional en cada una de las áreas, dándose lineamientos asertivos en beneficio de una cultura organizacional y de respeto por los derechos de la comunidad educativa por lo que se recomienda que mantengan ese liderazgo manteniendo una buena comunicación y flexibilidad hacia los docentes al momento de expresar sus intereses y necesidades en cuanto su formación profesional.
4. Existe una aceptable actitud por parte de los docentes hacia la gestión administrativa ya que de cierta manera existe un liderazgo por parte de la plana directiva que viene incentivando la innovación, preparación y el cambio a través de la formación profesional de sus docentes por que se recomienda mantener esa actitud.
5. Que en esta investigación también se ha tenido en cuenta un factor muy importante y es el rol que desempeñan los padres de familia ya que vienen hacer agentes participativos, activos dentro de la comunidad educativa, por lo que están relacionados directamente con el aprendizaje de sus hijos y por ende solicitan la mejora de la infraestructura y sobre todo de los

recursos tecnológicos, para que sus hijos puedan recibir una educación de calidad y se desempeñen académicamente favorable, así como los docentes estén bien capacitados y actualizados.

VII.REFERENCIAS

- Ministerio de Educación, (2011). *Manual de Gestión para directores*. Lima, Perú: Editorial Lance gráfico.
- Ministerio de Educación, (2013). *Manual de Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación, (2011). *Manual de Gestión para directores*. Lima, Perú: Editorial Lance gráfico. (p. 22)
- Robbins, S y Coulter, M. (2005) *Administración*. Octava edición. Edición. Entitled Management. México.
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Editorial Mc Graw – Hill. Quinta edición.
- Hannoun, G. (2011) *En su investigación satisfacción laboral*. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración.
- Gallegos Álvarez, Juan. *Política y Descentralización Educativa*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú, 2000.
- Gallegos Álvarez, Juan. *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Editorial San Marcos. Lima Perú 2004.
- Hermida, Jorge y otros. *Administración Estratégica*. Buenos Aires. Ediciones Macchi, 1996.
- Hernández Montalvo, Germán. *Gestión y Administración Educativa (Antología)*. Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social, UNMSM. Lima Perú, 2003.
- Hoskinsson, 1999. *Administración Estratégica*. Tercera Edición. Internacional Thomson Editores. México, 1999.
- López Feal, R. *Mundialización y perfiles profesionales*. Editorial HORSORI. Barcelona España 1998.

López Rupérez, Francisco. La Gestión de Calidad en Educación. La Muralla. Madrid España, 1994.

Ministerio De Educación. Manual para el Docente. Programa de Formación Continua de Docentes en Servicio. Educación Secundaria. Lima Perú 2002.

Puelles Benites, Manuel y otros. Elementos de la Administración Educativa Educación. 2da, Edición. Ministerio de Educación. Madrid, España, 1986.

Quinn, Robert E. y otros. Maestría en Gestión de Organizaciones. Un modelo operativo de competencias. Ediciones Díaz Santos, S. A. Madrid España, 1995.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ALFREDO VARGAS GUERRA”- 2018

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES DIMENSIONES | Y | METODOLOGÍA |
|---|--|---|---|---|---|
| <p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial A-26 “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018? • ¿Qué relación existe entre la gestión Institucional y la Satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018? • ¿Cuál es la relación entre la gestión Administrativa y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” en el 2018? | <p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. • Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. • Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. | <p>Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. • Existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. • Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa industrial “Alfredo Vargas Guerra” 2018. | <p>Variable 1: Gestión Educativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pedagógica. • Gestión Administrativa. • Gestión institucional. • Gestión Comunitaria. <p>Variable 1: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Labor que plantea los Retos Mentales • Recompensas Equitativas. • Condiciones apropiadas de Trabajo. • Compañeros colaboradores- | | <p>Tipo de investigación: Aplicada. Diseño de Investigación: No experimental Nivel de investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación entre variables</p> <p>Población y Muestra Población: 50 docentes de la Institución Educativa “Alfredo Vargas Guerra” 2018 Tipo de Muestra: probabilístico Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La encuesta <p>Instrumentos de Recolección de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cuestionario <p>Técnicas estadísticas de análisis y procesamiento de datos Las Medidas de Tendencia Central, de Dispersión y Forma. Las medidas de relación y correlación. Las medidas de correlación. Además se realizará con el software MS-Excel 2013 y el SPSS V.22 para el procesamiento de datos.</p> |

ANEXO N° 02
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

| Variable | Definición Conceptual | Sub-Variables O Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición y Valorativa | Instrumento |
|---------------------------------------|---|---|---|---|--|---------------------------|
| VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA. | Gestión Educativa Es el proceso de administrar o gerenciar una organización educativa. Senge (2006) | Gestión pedagógica Correspondiente a los procesos del currículo, su diversificación, estrategias y evaluación del proceso pedagógico. | 1. Realiza la planificación curricular de su I.E. 2. Utiliza estrategias didácticas en su desarrollo de clases. 3. Utiliza medios y materiales didácticos. 4. Realiza evaluación del aprendizaje. 5. Realiza supervisión y monitoreo en su I.E. | 1. Asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico. 2. Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje. 3. Incentiva el trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos. 4. Promueve a los docentes el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje. 5. Verifica que la programación y las estrategias didácticas están en relación al PCC. 6. Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes. 7. Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes. 8. Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo 9. Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brinda condiciones para su aprendizaje. | Escala de medición: NOMINAL Escala valorativa: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre | Cuestionario de encuesta. |
| | | Gestión Administrativa Es el sistema de soporte en cuanto a | 1. Utiliza materiales e instalaciones físicas en su | 10. Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución. 11. Dispone de servicios básicos: agua, | | |

| Variable | Definición Conceptual | Sub-VARIABLES O Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición y Valorativa | Instrumento |
|----------|-----------------------|--|--|--|---------------------------------|--------------------------|
| | | la administración de los recursos con que cuenta la instancia educativa. | labor. 2. Valora el recurso humano de su Institución. | energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género. 12. La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas. 13. Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad. 14. Articula la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar. 15. Implementar programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas. 16. Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI 17. Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional. 18. Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje. 19. Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes. | | |
| | | Gestión Institucional Referente a la | 1. Realiza planificación de actividades. | 20. Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del | | Cuestionario de encuesta |

| Variable | Definición Conceptual | Sub-VARIABLES O Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición y Valorativa | Instrumento |
|----------|-----------------------|---|--|---|---------------------------------|-------------|
| | | planificación, organización, control y dirección de la instancia educativa. | 2. Organiza actividades de la gestión educativa 3. Dirige las actividades con eficacia. 4. Realiza el control de las actividades desarrolladas | currículum. 21. Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa y APAFA. 22. Cuenta con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica. 23. Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y/o COPAE en la toma de decisiones. 24. Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo | | |
| | | Gestión Comunitaria | 1. Participación de familias 2. Fomenta el dialogo. 3. Realizan trabajos en conjunto. 4. Permiten la integración | 25. Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes. 26. Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias. 27. Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución. 28. Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad. 29. Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes. | | |

| Variable | Definición Conceptual | Sub-VARIABLES O Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición y Valorativa | Instrumento |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|--|---|---|--------------------------|
| | | | | 30. Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución. | | |
| VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL | | LABOR QUE PLANTEA LOS RETOS MENTALES | <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades en las que destaca. 2. Sugerencias propuestas por los directivos. 3. Seguimiento del trabajo realizado en aula. | <ol style="list-style-type: none"> 26. Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas. 27. Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo. 28. Los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa 29. Los foros y capacitaciones que brinda la gestión. 30. Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula. 31. El sistema de evaluación del trabajo en aula. 32. La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula. 33. La libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa. | Likert N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre | Cuestionario de encuesta |
| | | RECOMPENSAS EQUITATIVAS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Salario 2. Escalafón. 3. Jubilación. | <ol style="list-style-type: none"> 34. El salario que recibes actualmente. 35. El sistema de escalafón de salarios. 36. El tipo de jubilación que recibirás. | | |
| | | CONDICIONES APROPIADAS DE TRABAJO | <ol style="list-style-type: none"> 1. Los ambientes de trabajo. 2. Equipo tecnológico 3. Distancia entre el centro de trabajo y el | <ol style="list-style-type: none"> 37. El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo. 38. La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo. 39. La distancia donde se encuentra su trabajo. 40. Los mobiliarios que se encuentran en el aula. 41. Los materiales didácticos proporcionados | | |

| Variable | Definición Conceptual | Sub-Variantes O Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición y Valorativa | Instrumento |
|----------|-----------------------|-----------------------------|------------------------|---|---------------------------------|-------------|
| | | | hogar. | <p>por la I.E.</p> <p>42. Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión.</p> | | |
| | | Compañeros Colaboradores | 1. Relaciones humanas. | <p>43. La relación con el director.</p> <p>44. La relación con los compañeros de trabajo.</p> <p>45. La relación con los padres de familia.</p> <p>46. La relación con los estudiantes.</p> <p>47. La supervisión que ejercen sobre usted.</p> <p>48. La forma en que los directivos juzgan tu trabajo.</p> <p>49. La forma en que usted es dirigido.</p> <p>50. El reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño.</p> | | |

**CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
I.E.I. "ALFREDO VARGAS GUERRA"**

FECHA: -----

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la relación que existe entre LA GESTIÓN EDUCATIVA y la SATISFACCIÓN LABORAL, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

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

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

| Nº | GESTIÓN PEDAGÓGICA | N | CN | AV | CS | S |
|-------------------------------|--|---|----|----|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | ¿Asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico? | | | | | |
| 02 | ¿Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje? | | | | | |
| 03 | ¿Incentiva el trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos? | | | | | |
| 04 | ¿Promueve a los docentes el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje? | | | | | |
| 05 | ¿Verifica que la programación y las estrategias didácticas estén en relación al PCC? | | | | | |
| 06 | ¿Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes? | | | | | |
| 07 | ¿Conoce el nivel desempeño de los docentes a través del monitoreo y asesoramiento? | | | | | |
| 08 | ¿Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo? | | | | | |
| 09 | ¿Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brinda condiciones para su aprendizaje? | | | | | |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | |
| 10 | ¿Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución? | | | | | |
| 11 | ¿Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género? | | | | | |
| 12 | ¿La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 13 | ¿Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad? | | | | | |
| 14 | ¿Articula la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes? | | | | | |
| 15 | ¿Implementa programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas? | | | | | |
| 16 | ¿Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI? | | | | | |
| 17 | ¿Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional? | | | | | |
| 18 | ¿Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje? | | | | | |
| 19 | ¿Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes? | | | | | |
| | GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | |
| 20 | ¿Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo? | | | | | |
| 21 | ¿Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa y APAFA? | | | | | |
| 22 | ¿Cuenta con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica? | | | | | |
| 23 | ¿Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA en la toma de decisiones? | | | | | |
| 24 | ¿Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo? | | | | | |
| | GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | |
| 25 | ¿Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes? | | | | | |
| 26 | ¿Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias? | | | | | |
| 27 | ¿Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución? | | | | | |
| 28 | ¿Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad? | | | | | |
| 29 | ¿Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes? | | | | | |
| 30 | ¿Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución? | | | | | |

MINEDU (2011) Adaptado por la investigadora.

CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

FECHA:
Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la relación que existe entre LA GESTIÓN EDUCATIVA y la SATISFACCIÓN LABORAL, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión y que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa la alternativa, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

Marque alguna alternativa y responda a la realidad de su percepción.

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

| Nº | ÍTEMS | N | CN | AV | CS | S |
|---|--|---|----|----|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN LABOR QUE PLANTEA LOS RETOS MENTALES | | | | | | |
| 01 | ¿Te sientes satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas? | | | | | |
| 02 | ¿Te sientes satisfecho con las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo? | | | | | |
| 03 | ¿Te sientes satisfecho con los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa? | | | | | |
| 04 | ¿Te sientes satisfecho con los foros y capacitaciones que brinda la gestión? | | | | | |
| 05 | ¿Te sientes satisfecho con las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula? | | | | | |
| 06 | ¿Te sientes satisfecho con el sistema de evaluación del trabajo en aula? | | | | | |
| 07 | ¿Te sientes satisfecho con la autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula? | | | | | |
| 08 | ¿Te sientes satisfecho con la libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa? | | | | | |
| DIMENSIÓN: RECOMPENSAS EQUITATIVAS | | | | | | |
| 09 | ¿Te sientes satisfecho con el salario que recibes actualmente? | | | | | |
| 10 | ¿Te sientes satisfecho con el sistema de escalafón de salarios? | | | | | |
| 11 | ¿Te sientes satisfecho con el tipo de jubilación que recibirás? | | | | | |
| DIMENSIÓN: CONDICIONES APROPIADAS DE TRABAJO | | | | | | |
| 12 | ¿Te sientes satisfecho con el ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo? | | | | | |
| 13 | ¿Te sientes satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su trabajo? | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Te sientes satisfecho con la distancia donde se encuentra su trabajo? | | | | | |
| 15 | ¿Te sientes satisfecho con los mobiliarios que se encuentran en el aula? | | | | | |
| 16 | ¿Te sientes satisfecho con los materiales didácticos proporcionados por la I.E.? | | | | | |
| 17 | ¿Te sientes satisfecho con los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión? | | | | | |
| DIMENSIÓN: COMPAÑEROS COLABORADORES | | | | | | |
| 18 | ¿Te sientes satisfecho con la relación con el director? | | | | | |
| 19 | ¿Te sientes satisfecho con la relación con los compañeros de trabajo? | | | | | |
| 20 | ¿Te sientes satisfecho con la relación con los padres de familia? | | | | | |
| 21 | ¿Te sientes satisfecho con la relación con los estudiantes? | | | | | |
| 22 | ¿Te sientes satisfecho con la supervisión que ejercen sobre usted? | | | | | |
| 23 | ¿Te sientes satisfecho con la forma en que los directivos juzgan tu trabajo? | | | | | |
| 24 | ¿Te sientes satisfecho con la forma en que usted es dirigido? | | | | | |
| 25 | ¿Te sientes satisfecho con el reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño? | | | | | |

Satisfacción laboral Elaborado por Ana Mateo (2015) y adaptado por Nancy Aparcana(2018)