



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la
institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Sánchez Risco, Marcial (ORCID: 0000-0002-1011-5712)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan Jose (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis hijos Axel y Ethan por ser mi motivación permanente, a mi mamá y mis hermanos por estar conmigo siempre.

AGRADECIMIENTO

A Dios por sus bendiciones y por darme la fortaleza necesaria para continuar superándome.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar aprendiendo y lograr mi formación profesional, en especial a los docentes de la Escuela de Posgrado por haber contribuido en mi formación académica.

A mi asesor Dr. Juan José Saavedra Olivos por sus aportes y apoyo moral que me permitieron concluir este trabajo.

A las autoridades y docentes de la institución educativa emblemática San Miguel de Piura Turno II del nivel secundaria por permitirme realizar la investigación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.	18
IV.RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.	31
VI.CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Variable y dimensiones	15
Tabla 2 : Distribución de oblación	16
Tabla 3 : Validez según juicio de expertos	17
Tabla 4 : Confiabilidad de los instrumentos... ..	17
Tabla 5 : Distribución de frecuencias de las variables gestión educativa y satisfacción laboral	19
Tabla 6 : Distribución de frecuencias de las variable gestión educativa.....	20
Tabla 7 : Distribución de frecuencias de las variable satisfacción laboral	21
Tabla 8 : Distribución de frecuencias de la dimensión gestión institucional	22
Tabla 9 : Distribución de frecuencias de la dimensión gestión administrativa	23
Tabla 10 : Distribución de frecuencias de la dimensión gestión pedagógica	24
Tabla 11 : Distribución de frecuencias de la dimensión gestión comunitaria... ..	25
Tabla 12 : Correlación entre las variables gestión educativa y satisfacción laboral.....	26
Tabla 13 : Correlación entre gestión institucional y satisfacción laboral.....	27
Tabla 14 : Correlación entre gestión administrativa y satisfacción laboral	28
Tabla 15 : Correlación entre gestión pedagógica y satisfacción laboral.....	29
Tabla 16 : Correlación entre gestión comunitaria y satisfacción laboral.....	30

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel -Turno II Piura 2020, se enmarca como una investigación básica, de tipo descriptiva, con diseño no experimental, correlacional y transversal. La población y muestra de estudio la constituyeron 46 docentes a quienes se aplicó dos cuestionarios, estableciéndose la confiabilidad de dichos instrumentos a través de Alfa de Cronbach con valores de 0,976 para el cuestionario de gestión educativa (45 ítems) y 0,970 para el de satisfacción laboral (41 ítems). El objetivo general consistió en determinar la relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel -Turno II Piura 2020. Los datos obtenidos detallados mediante tablas y descriptivas y análisis estadístico, muestran que la gestión educativa se relaciona directamente con la satisfacción laboral con valores de 0,743 en Rho de Spearman y 0,000 de significancia bilateral. De la misma manera se encontró correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. En conclusión se estableció que existe relación directa entre la gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel -Turno II Piura.

Palabras claves: Gestión educativa, docentes, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research work entitled: Relationship between educational management and teacher job satisfaction in the secondary educational institution San Miguel -Shift II Piura 2020, is framed as a basic, descriptive type research, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. The population and study sample consisted of 46 teachers to whom two questionnaires were applied, establishing the reliability of these instruments through Cronbach's Alpha with values of 0.976 for the educational management questionnaire (45 items) and 0.970 for the job satisfaction questionnaire. (41items). The general objective was to determine the relationship between educational management and teacher job satisfaction in the San Miguel secondary school - Shift II Piura 2020. The data obtained detailed by means of tables and descriptions and statistical analysis, show that educational management is directly related to the job satisfaction with values of 0.743 in Rho of Spearman and 0.000 of bilateral significance. In the same way, a correlation was found between job satisfaction and the dimensions: institutional, administrative, and pedagogical and community. In conclusion, it was established that there is a direct relationship between educational management and teacher job satisfaction in the San Miguel - Shift II Piura secondary educational institution.

Keywords: Educational management, job satisfaction, teachers

I. INTRODUCCIÓN

La educación, debido a su trascendencia social está obligada a responder a los retos que nos plantea el contexto actual. Uno de esos retos es brindar un servicio de calidad. De acuerdo con Braslavsky (2006) La educación de calidad es la que brinda a todos las posibilidades de aprendizaje de acuerdo a sus propias necesidades en el momento adecuado de sus vidas y de sus grupos sociales y en pleno bienestar. La gestión en un concepto general se entiende como el conjunto de condiciones o ideas que combinan adecuadamente los recursos disponibles a fin de lograr un propósito (Casassus, 1999).

En la mayoría de los estudios sobre la calidad educativa se evidencia una relación significativa entre el papel que desempeñan los directivos y la posibilidad de generar instituciones educativas adecuadas y pertinentes para impulsar aprendizajes de calidad. La gestión educativa comprende no solamente el uso eficiente de los recursos para mejorar sino también administrar y gestionar el potencial humano con el que se cuenta. Según Pfeffer (1994), lograr ser competitivos a través de las personas significa cambiar radicalmente nuestra manera de pensar la fuerza laboral y la relación laboral. Significa alcanzar el éxito trabajando con personas, no reemplazándolas o restringiendo el alcance de sus actividades. Las investigaciones señalan que existe cada vez mayor influencia entre la forma en que se gestionan las organizaciones y los resultados que se obtienen. La satisfacción laboral, entendida en términos generales como la actitud de las personas hacia el trabajo como resultado de factores internos como externos, tiene que ver con el éxito y la eficacia de las instituciones educativas.

Es por ello que el esfuerzo que deben desplegar los equipos directivos debe estar orientados a la movilización del talento humano para conseguir concretar las metas institucionales. Frente a esta situación se planteó investigar el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020? Así mismo se formuló las preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de la gestión educativa de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020? ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del

personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020.

Este estudio se justifica en el aspecto social porque busca hacer una contribución en la mejora del trabajo de los directivos de centros educativos públicos con base en los hallazgos obtenidos en las dos variables. En el aspecto metodológico constituirse en un marco de referencia teórica para profundizar el estudio de la gestión educativa en el futuro. En la práctica este estudio aportó recomendaciones al equipo directivo y equipo docente del turno II de la institución educativa San Miguel para fortalecer la gestión; en el ámbito educativo significa una aportación en la búsqueda por mejorar el servicio educativo y por consiguiente mejorar los aprendizajes.

Se propuso como objetivo general de este estudio: Determinar la relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020. Así también se propusieron los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de la gestión educativa en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020, determinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020, determinar la relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, determinar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución secundaria educativa San Miguel Turno II Piura 2020, determinar la relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Para esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis: H_i : Existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_o : No existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{i1} : El nivel de la gestión educativa es regular en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020, H_{o1} : El nivel de la gestión educativa no es regular en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura, 2020, H_{i2} : El nivel de satisfacción laboral es bajo en el personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{o2} : El nivel de satisfacción laboral no es bajo en el personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020, H_{i3} : Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{o3} : No existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{i4} : Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{o4} : No existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{i5} : Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{o5} : No existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{i6} : Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020, H_{o6} : No existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020

II. MARCO TEÓRICO

Como trabajo previo de este estudio a nivel internacional indicamos el siguiente: Ramery (2017) en su estudio doctoral titulado “La satisfacción laboral del director y los docentes en los centros de secundaria de Orlando”, se propuso analizar la relación de la satisfacción laboral docente, del director y la capacidad de análisis de ellos en los aspectos como obligaciones, autoridad, recursos, desarrollo de la profesión y el entorno institucional de las escuelas secundarias del este de Orlando, Florida en Estados Unidos. Este estudio empleó una metodología mixta apoyada en la recolección de información cuantitativa y cualitativa. Se trató de una investigación descriptiva-exploratoria. La población la constituyeron 518 docentes y 37 directores de las escuelas secundarias pertenecientes al condado de Orange en Orlando, Florida. En este estudio se concluyó que los directores escolares como los docentes de educación secundaria evidenciaron insatisfacción con el ejercicio de la docencia, sin embargo mantuvieron un nivel bajo de satisfacción en cuanto a los supervisores escolares, ambiente cooperativo, apoyo ofrecido, autonomía, salarios y relación positiva con sus colegas. Así mismo Ramery concluye que directores y docentes se mostraron insatisfechos con la burocracia educativa, y que el grupo de estudiantes y recompensas equitativas recibidas por parte de estos representan los factores más importantes de satisfacción.

Los trabajos previos encontrados a nivel nacional son los siguientes estudios: El estudio denominado: Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes, realizado por Mateo (2017) en de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 – 2015; se propuso principalmente precisar la correlación entre gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes; para tal estudio constituyó su población de 135 docentes y una muestra de 100. Fue un estudio no experimental, cuantitativo, correlacional y de alcance transversal. Esta investigación concluyó que hay correlación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente y sus resultados lo corroboraron al predominar el nivel medio de la gestión y el nivel alto de satisfacción, además su nivel de significancia alcanzó ,023 lo que demostró que dicho nivel se encontraba en el nivel permitido. Así mismo en este mismo estudio se encontró significativa correlación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente,

obteniendo un factor de correlación de Spearman de ,272; y un nivel de significación de 0,06 menor que 0,05.

En la tesis doctoral de Ordoñez (2016) titulada “Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos –Huancayo Perú”, se propuso definir el nivel de relación entre la gestión educativa y la satisfacción profesional. La población fue conformada por 638 docentes de 21 institutos y una muestra de 240. Metodológicamente fue un estudio descriptivo correlacional. Este trabajo utilizó dos cuestionarios de 38 preguntas tanto para evaluar la gestión educativa y para evaluar la satisfacción profesional con alto índice de confiabilidad para ambos instrumentos. Esta investigación determinó que la gestión educativa si afecta la satisfacción profesional en los institutos superiores públicos de la región Junín. Además la investigadora, en su análisis, sostiene que una gestión inadecuada genera problemas institucionales.

La investigación de León (2017) sobre: Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos - 2017, se definió como un estudio descriptivo correlacional y utilizó a 57 trabajadores como población objetiva y una muestra aleatoria de 50 colaboradores a quienes la investigadora les presentó 17 preguntas y se proyectó determinar la correspondencia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en esta casa militar de estudios. Dicho estudio determinó que la gestión administrativa en la Escuela Militar de Chorrillos tiene relación significativa con la satisfacción laboral docente.

Con referencia a la investigación de Puente (2015) titulada: “Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la institución educativa integrada N°32586 de Huarichaca - Huánuco 2015. Metodológicamente este estudio corresponde al enfoque cuantitativo y descriptivo de tipo correlacional. El grupo poblacional lo conformaron 54 docentes de los niveles: inicial, primaria y secundaria y la muestra seleccionada por conveniencia fue de 34 profesores del nivel secundario. El responsable de la investigación se planteó como objetivo: precisar la relación entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral de los docentes. En sus conclusiones afirma que encontró relación significativa entre las variables: gestión de calidad y satisfacción laboral docente en esta Institución

Educativa de Huánuco. Los valores hallados son de 0,899 de Spearson lo que representó una asociación positiva alta y una significancia de 0,01.

En el estudio de Alvarado (2018) titulado: “Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima – 2017”. Metodológicamente este estudio se caracterizó como no experimental, descriptivo correlacional y transversal. De una a población de 140, trabajadores entre docentes y personal administrativo se definió una a muestra probabilística de 102, usuarios de la referida institución. El propósito de este estudio fue determinar el nivel de influencia de la gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos en la satisfacción de docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Dicho estudio concluyó que la satisfacción laboral del usuario-docente depende de la gestión de recursos humanos y la gestión, lo que indica que para elevar la satisfacción del docente, se debe contar con adecuada gestión educativa institucional.

Respecto al estudio de Mejia (2018) titulado: Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta – 2018, en dicho trabajo se investigó la correlación entre gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente. Este estudio contó con la participación de 120 profesores de los tres niveles educativos y la muestra no probabilística la integraron 70 docentes elegidos a juicio del investigador y fueron sometidos a cuestionarios con 21 y 36 ítems cada uno; llegando a concluir que hay asociación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. Esta afirmación se respaldó con un índice de Tau_b de Kendall de 0,706.

Corresponde desarrollar la información consultada sobre nuestras dos variables de estudio y que respalda científicamente el presente trabajo.

Respecto a la gestión educativa debemos indicar que el término gestión fue utilizado por Frederick Taylor y Henry Fayol quienes inician el estudio científico de la gestión aplicada al campo industrial. Estos aportes influenciaron posteriormente en la gestión aplicada al desarrollo de las organizaciones educativas y surgió la gestión escolar o educativa como un campo relacionado al funcionamiento de las instituciones educativas.

La gestión es definida como la búsqueda efectiva y eficiente de las metas institucionales integrando el esfuerzo de las personas a través de la

planificación, organización, liderazgo, y el control de los recursos. (Kinicki & Williams 2018). La gestión es un proceso que implica trabajar con el potencial humano y los recursos de una organización para alcanzar sus metas. Los gerentes competentes realizan estas actividades de manera efectiva y eficiente (Bateman, Snell y Konopaske, 2017). En suma pues la gestión, como lo sostiene Kimani (2011) es una ciencia que se interesa por la forma en que las personas cooperan para lograr el objetivo de una organización. Así lo ratifica también Alvarado (1999) Las personas constituyen el recurso más valioso y de repercusión estratégica por cuanto representan los destinatarios sobre quienes recae la responsabilidad de alcanzar los fines organizacionales. De manera que todas las entidades y con mayor énfasis en las instituciones educativas, la gestión de las personas constituye una labor bastante importante para su marcha.

La gestión educativa se debe enmarcar en un proceso que debe incluir la planificación integral para que la institución educativa desarrolle sus potencialidades y se transforme en una organización con visión integral centrada en lo pedagógico promoviendo acciones innovadoras (Tapia, 2003). La gestión educativa debe incluir también a todos los actores educativos los mismos que deben tener un objetivo común, donde la comunicación sea un requisito indispensable entre todos para tomar decisiones acorde a los lineamientos de la institución (Braslavsky, 1999)

Existen varias definiciones de gestión educativa, por ejemplo Calero (2005) la identifica como un conjunto organizado de actividades de dirección de una organización educativa que se llevan a cabo con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional. Para Alvarado (2018) la gestión educativa, debe entenderse como la ejecución de una variedad de técnicas, herramientas y prácticas inherentes a la gestión de los recursos para desarrollar las tareas de una asociación con la intención de lograr sus propósitos. Por otro lado Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby (1996) señalan que la gestión educativa es el procedimiento que realiza una persona o grupo para coordinar entre si las actividades del entorno laboral con el fin de conseguir los resultados de mayor calidad que la labor de un solo individuo no podría lograr.

Kimani (2011) sostiene que la gestión educativa está referida al empleo de los principios teóricos y prácticos de la gestión en el campo educativo y la define como el proceso de adquisición y adjudicación de los recursos para llegar a conseguir las metas educativas predeterminadas de acuerdo con una planificación efectiva y eficiente.

Para la UNESCO (2011) La gestión educativa se refiere a la estructura sistemática que comprende las actividades y la interacción del director, profesores, los estudiantes, trabajadores administrativos y de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, entre otros; incluye también los vínculos que establecen los miembros de la comunidad educativa, los temas que discuten y el modo en que lo hacen, en un determinado contexto cultural que le da sentido a la actuación, y bajo un marco normativo y de principios con la finalidad de generar las condiciones y los ambientes de aprendizaje de los estudiantes (p. 32). Esta definición se asumió para el tratamiento de la variable gestión educativa lo largo del proceso de la investigación

En la institución educativa conviven elementos de naturaleza interna y externa que se vinculan e interactúan entre sí de manera activa, generando diversas acciones que, de acuerdo a su naturaleza, se pueden agrupar en acciones de carácter institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Esto conlleva a advertir que al interior del centro educativo y de sus procedimientos de administración del servicio que brindan existen diferentes campos de acción o dimensiones que se complementan entre sí. Estas dimensiones son cuatro: institucional, administrativa, pedagógica, y la dimensión comunitaria. (UNESCO, 2011)

Respecto a la gestión educativa institucional, Sovero (2007) indica que está relacionada con las diferentes intervenciones y acciones de las funciones de carácter administrativo que, articuladas a una organización logística, se convierten en la base de la futura gestión pedagógica (Sovero, 2007)

De acuerdo con Kaufman (1993) la gestión institucional se entiende como la coordinación entre los elementos y aspectos educativos relativamente independientes para lograr algunos resultados en base a las metas.

La gestión institucional aporta un escenario para sistematizar y analizar acciones relacionadas con los aspectos organizacionales. Estos aspectos incluyen

aquellos que se refieren a la estructura formal, la designación de tareas y la distribución de actividades, el uso de los espacios y tiempo, y los aspectos que forman parte de la estructura informal, entre los cuales se mencionan: las relaciones y las formas de hacerlo, características de las prácticas diarias, protocolos, usos y costumbres que definen el centro educativo. En la dimensión institucional, es esencial promover y desarrollar las competencias individuales y colectivas, para que la institución se desenvuelva con autonomía, con capacidad y flexibilidad, permitiendo su adaptación y transformación a las demandas y variaciones del entorno social (UNESCO, 2011)

Para Agrys y Schon (2008) La gestión administrativa viene a ser el conjunto de actividades de carácter pedagógico vinculadas con las acciones de gestión que lleva a cabo el director, utilizando diferentes estrategias, articuladas de manera eficaz, para influenciar en los actores educativos, que a partir de metas propician dirigir un sistema escolar desde un estado preliminar a un estado óptimo con miras a cumplir una función social determinada. De acuerdo con UNESCO(2011) esta dimensión incluye las actividades y estrategias de gestión de los medios financieros, talento humano, recursos materiales, procesos sistematizados, gestión del tiempo, actividades de seguridad e higiene y gestión de la información referida a todos los individuos que integran el centro educativo; también abarca la dimensión administrativa, el respeto de las normas vigentes y la supervisión, con la única finalidad de fomentar y beneficiar el proceso de la enseñanza y el aprendizaje.

La dimensión pedagógica, de acuerdo con Calero (2005) permite a los miembros del equipo de docentes desarrollar eficiencia profesional y complacencia la práctica pedagógica, tomar decisiones acertadas para generar condiciones para favorecer el aspecto pedagógico. De acuerdo con UNESCO (2011) la dimensión pedagógica o gestión pedagógica está referida a la enseñanza-aprendizaje la cual se entiende como el proceso básico del trabajo de la organización educativa y de quienes la conforman. Este concepto comprende el enfoque de la enseñanza y el aprendizaje, estrategias metodológicas, la adecuación del currículo, los programas curriculares sistematizados en el PCI (Proyecto Curricular Institucional), las estrategias didácticas, la utilización de los recursos materiales y recursos pedagógicos y la evaluación de los aprendizajes.

La dimensión pedagógica comprende la labor específica del docente, sus prácticas de enseñanza, manejo del proceso de planificación y de los enfoques de la enseñanza, los procedimientos para promover aprendizajes, estilos de la práctica de la enseñanza, trato y vínculos con los estudiantes, fortalecimiento de las competencias de los docentes mediante la capacitación y actualización, entre otras. Desde estas consideraciones conceptuales la gestión pedagógica está directamente relacionada la organización y ejecución del trabajo en el aula. La dimensión comunitaria, según Pozner (2000) son las relaciones que establecen la sociedad con la escuela, y de manera puntual entre comunidad local y el centro educativo haciéndose evidente en la relación con los padres de familia y con las organizaciones con capacidad de representación.

Así mismo UNESCO (2011) sostiene que la dimensión comunitaria trata de la forma en que el centro educativo se vincula a la comunidad a la que pertenece, entendiendo sus condiciones, carencias y requerimientos. Además se refiere a la manera en que la escuela se incorpora e interviene de la cultura comunitaria. La dimensión comunitaria también comprende los vínculos armoniosos y sólidos del centro educativo con el contexto social y las diferentes instituciones, tomando en cuenta a los padres de familia, instituciones civiles locales y municipales, entidades estatales, religiosas, entre otras. La intervención de dichas organizaciones debe contribuir al propósito de constituir alianzas esenciales para mejorar la calidad de los aprendizajes.

La satisfacción laboral se ha venido investigando desde la primera mitad del siglo XX. Abraham Maslow en 1943 dio a conocer su teoría sobre la motivación humana estableciendo un orden jerárquico constituido por cinco tipos de necesidades a través de una pirámide en la que desde la base se ubican en primer lugar y en orden ascendente las necesidades relacionadas con la existencia misma de la persona como la respiración (fisiológicas), en segundo orden ubica a las necesidades referidas al empleo o la vivienda (seguridad), en tercer lugar se ubican necesidades relacionadas con la familia y las relaciones interpersonales (afiliación), luego están ubicadas las necesidades referidas a la confianza o el éxito (reconocimiento), y finalmente se ubican las necesidades referidas a la moral o la creatividad (autorrealización). Posteriormente Maslow amplió su investigación.

En 1959 Frederick Herzberg propuso su estudio de los dos factores: intrínsecos y extrínsecos. Los factores motivacionales o intrínsecos tienen relación con la satisfacción del empleado en el puesto de trabajo y la característica de la tarea que realiza una persona, razón por la que estos factores están bajo el control de la persona. Los factores extrínsecos están en el entorno de la persona y comprende a factores del ambiente laboral tales como remuneraciones, beneficios laborales, estilo de autoridad o control que reciben de sus jefes, las condiciones materiales y el ambiente laboral, clima laboral entre otros; a estos factores, se les llama higiénicos. Según Herzberg (1959) si los factores higiénicos son estupendos, solo evitan la insatisfacción de los trabajadores y si llegan a elevar satisfacción, ésta dura muy poco; en cambio si los factores extrínsecos son pésimos ocasionan insatisfacción laboral.

La psicología ha hecho su mejor contribución en la investigación del comportamiento organizacional y de hecho a la investigación de la satisfacción laboral. Los investigadores, debido a la naturaleza compleja y multidimensional, no han llegado a establecer un consenso al momento de definir la satisfacción laboral. Para Loitegui (1990) es un constructo que presenta diferentes dimensiones que está supeditado tanto a las cualidades personales del individuo como a las características y particularidades del que trabajo que ejecuta. Por su parte Koontz y O'Donnel (1995) sostienen que la satisfacción laboral está referida al estado de complacencia que percibe el trabajador cuando éste satisface un deseo relacionado con su actividad laboral. Para Robbins (1996) la satisfacción laboral es la predisposición de un individuo con relación a su empleo. Un sujeto que posee un estado alto de satisfacción en su cargo muestra actitudes positivas hacia él mismo y viceversa. Para Gibson, Ivancevich y Donnely (2009) la satisfacción laboral es una actitud que presentan las personas respecto de su trabajo; es el resultado de las percepciones sobre sus ocupaciones profesionales basado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y los beneficios (p.102). En consecuencia la satisfacción laboral podemos entenderla como el estado de bienestar que experimenta una persona frente a sus ocupaciones laborales.

Entre las dimensiones de la satisfacción laboral se consideran las condiciones de trabajo, la remuneración, la relación o vínculo con los pares en el trabajo, el entorno físico, los beneficios laborales, entre otros.

De acuerdo con Loitegui (1990) la satisfacción laboral está definida por factores como el desempeño y la efectividad en la institución, las características físicas y ambientales del trabajo, la comunicación interna, la autodeterminación en el trabajo, tiempo libre, beneficios económicos, oportunidades de perfeccionamiento y ascenso, retribución por el trabajo realizado, afinidad con el equipo directivo, redes de colaboración y trabajo en equipo. A su vez Robins (2004) considera como elementos decisivos en la satisfacción laboral: la naturaleza de la actividad laboral, el control y la vigilancia, el sueldo, las posibilidades de ascenso y los nexos con los compañeros de trabajo.

Para Gibson, et al (2009) hay cinco dimensiones en particular que poseen características esenciales: Pago, cantidad recibida y la justa retribución percibida; el cargo o nivel en que las actividades laborales se juzgan como atractivas y ofrecen posibilidades para formarse y acceder a cargos de mayor responsabilidad; oportunidades de ascenso, ocasiones para progresar; supervisor, las capacidades del jefe para demostrar interés y preocupación por los trabajadores; compañeros de trabajo, grado en que los compañeros de trabajo son amigables, competentes y cooperadores.

Las condiciones de trabajo están referidas a las características que implican la realización del trabajador e incluyen los siguientes aspectos: sueldos, horarios de trabajo, tipos de jornada, descansos, servicio médico, formas de pago, vacaciones, utilidades, transporte, seguridad y limpieza, lugares de descanso, incentivos y cargas (Abrajan, Contreras y Montoya, 2009). En el ambiente de trabajo se establecen relaciones interpersonales entre docentes y directivos, y establecen vínculos más estrechos que inciden posteriormente en un buen desempeño. Las relaciones interpersonales tienen que ver directamente con la inteligencia interpersonal que según Gardner (2011) se fundamenta a partir de una capacidad de la persona para percibir, en los demás, los diferentes estados de ánimo, caracteres, motivaciones y pretensiones. La inteligencia interpersonal se evidencia de manera más refinada en los dirigentes religiosos, líderes políticos, en los maestros de escuela, en los médicos y en padres. Algunos

estudios han demostrado que mientras mejor sea la relación entre compañeros de trabajo y entre empleados y su jefe inmediato; mayor es el nivel de satisfacción laboral (Kalleberg y Loscocco, 1983).

Las condiciones físicas y materiales en el trabajo se refiere a la valoración que tiene un empleado en cuanto al estado de los bienes materiales y físicos que cuenta la institución y de las características que estos recursos favorecen para la obtención de las labores pedagógicas (Robalino, 2005). Los beneficios laborales también tienen incidencia en la satisfacción del trabajador. De acuerdo con Nazario (2006) para mantenerse en una organización o aceptar una nueva propuesta, no basta con proponer salarios competitivos sino atraer a los empleados con otros incentivos. De acuerdo con Kidd y Shannon (1996) el pago es el importe de la remuneración financiera que se recibe y el grado en que se considera equitativo al de otros en la institución. Respecto con el sueldo, los docentes lo consideran como manifestación de aprecio del sistema educativo por su labor, y por lo tanto, no puede ser totalmente separado de la satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 .Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación se tipificó como básica por cuanto no posee fines prácticos inmediatos ya que pretende solamente incrementar el conjunto de conocimientos de la ciencia sobre la realidad y cuyo ámbito de estudio lo compone la información científica que revisa para mejorar sus conceptos (Carrasco, 20019).

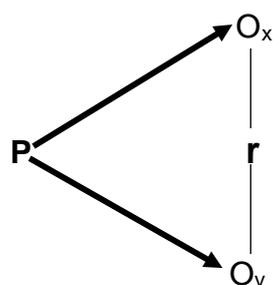
Esta investigación fue descriptiva por cuanto los estudios descriptivos, según lo precisan Hernández, Fernández y Baptista (2014), buscan precisar características fundamentales de cualquier hecho o fenómeno que se analice (p.92).

Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo puesto que este enfoque se basa en recoger la información para comprobar los supuestos en base a una medición cuantitativa y el análisis estadístico, para definir patrones de comportamiento y demostrar teorías. Hernández, et al (2014).

Esta investigación tuvo un diseño no experimental tal como lo precisa Hernández, et al (2014) son investigaciones que se llevan a cabo sin intervenir de manera intencional en las variables, observando los hechos o fenómenos en su estado natural.

Esta investigación fue del tipo correlacional al tener como propósito asociar las dos variables de estudio: gestión educativa y satisfacción laboral en la institución educativa San Miguel, tal como lo confirma Hernández, et al (2014) los estudios correlacionales buscar establecer el nivel de correlación que pueda existir entre dos o más variables en una contexto específico. Es transversal por que se copilan los datos en periodo específico de tiempo: año 2020

El esquema de estudio es:



Dónde:

P = Docentes.

O_x = Gestión educativa.

O_y = Satisfacción laboral.

r = Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1: Variables y dimensiones.

VARIABLES	DIMENSIONES
Gestión educativa <p>La gestión educativa se refiere a la estructura sistemática que comprende las actividades y la interacción del director, profesores, los estudiantes, trabajadores administrativos y de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, entre otros; incluye también los vínculos que establecen los miembros de la comunidad educativa, los temas que discuten y el modo en que lo hacen, en un determinado contexto cultural que le da sentido a la actuación, y bajo un marco normativo y de principios con la finalidad de generar las condiciones y los ambientes de aprendizaje de los estudiantes.(UNESCO, 2011, p.32)</p>	<p>Gestión institucional.</p> <p>Gestión administrativa.</p> <p>Gestión pedagógica.</p> <p>Gestión comunitaria.</p>
Satisfacción laboral <p>La satisfacción laboral es una actitud que presentan las personas respecto de su trabajo; es el resultado de las percepciones sobre sus ocupaciones profesionales basado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y los beneficios (Gibson, Ivancevich y Donnely, 2009, p.102).</p>	<p>Condiciones de trabajo.</p> <p>Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo.</p> <p>Ambiente físico de trabajo.</p> <p>Beneficios laborales.</p>

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

La población de acuerdo con Lepkowski (2008b) es la agrupación de todos los elementos que coinciden con un conjunto de características (citado por Hernández, et al, 2014). Nuestra población estudio fueron 46 (100%) docentes de la Institución educativa Secundaria San Miguel del turno II en la que el 39,1% son mujeres y el 60,9% son varones.

Tabla 2: Distribución de la población.

Grupo	N°	%
Hombres	28	39,10%
Mujeres	18	60,90%
Total	46	100,00%

Para el presente estudio se trabajó con toda la población, es decir se encuestó a la totalidad de docentes.

La unidad de análisis para este estudio lo constituyó los docentes del turno II de la Institución educativa Secundaria San Miguel.

3.4 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La encuesta fue la técnica utilizada. La encuesta, según Carrasco (2014), es la recolección organizada de datos a la muestra o la población a través de las entrevistas individuales o por medio de la aplicación de algún cuestionario.

Se usó el cuestionario como instrumento. Según Hernández, et al (2014) es el conjunto de interrogantes referidas a una o más variables que se pretende evaluar (p.217)

Se elaboraron dos cuestionarios. El primer cuestionario se utilizó para recoger la información relacionada con la variable gestión educativa y estuvo compuesto por 45 preguntas, el segundo instrumento se utilizó para recolectar datos de la variable satisfacción laboral y tuvo 41 preguntas; en ambos cuestionarios se empleó la escala de Likert como opciones de respuesta.

La Validez de los cuestionarios se realizó de acuerdo al tipo de validación por contenido por medio de la evaluación de tres expertos en el área. En términos generales, la validez es el grado en que el instrumento valora la variable de manera efectiva. Hernández, et al (2014).

Tabla 3: Validez según juicio de expertos

Apellidos y nombres	Grado académico	Valoración
Castro Sanchez Julia Adela	Maestro	Alto nivel
Chuquihuanga Cunya Alex Bautista	Maestro	Alto nivel
Salvo Porras Karina	Maestro	Alto nivel

Se determinó la confiabilidad de los instrumentos aplicando los cuestionarios a un poblacional docente semejante a la de esta investigación. Se entiende que la fiabilidad de un instrumento está dada por el nivel en que un instrumento produce resultados coherentes y razonables (Hernández, et al 2014). La confiabilidad de los instrumentos se estableció por medio del Alfa de Cronbach cuyos valores van de cero a uno, y en la que cero indica confiabilidad nula y uno confiabilidad alta.

Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Valoración
Gestión educativa (45 ítems)	,976	Alta confiabilidad
Satisfacción Laboral (41 ítems)	,970	Alta confiabilidad

Fuente: Alfa de Cronbach

3.5 . Procedimientos.

Para llevar a cabo la aplicación de los dos instrumentos se solicitó, mediante documento, la autorización correspondiente al director del Colegio Emblemático San Miguel. Con el respectivo documento de autorización (Anexo 10) se procedió a realizar las coordinaciones con el subdirector del turno II de la referida institución educativa quien nos facilitó el directorio de docentes y dio a conocer al equipo de docentes la autorización para proceder con la aplicación de los cuestionarios. Dadas las circunstancias de emergencia se elaboró el cuestionario de manera virtual haciendo uso de las encuestas gratuitas que el buscador Google tiene a disposición. Posteriormente se envió el cuestionario a través de la aplicación de whatsapp a cada uno de los docentes para que de manera anónima respondan a las preguntas.

3.6 .Métodos de análisis de datos.

Con los datos recolectados se procedió a procesar dicha información, para tal fin se han utilizado las hojas de cálculo del programa Excel y el programa estadístico IBM SPSS versión 23. Este programa permitió hallar la fiabilidad de los instrumentos por el Alfa de Cronbach, las correlaciones de Rho Spearman para la comprobación de las hipótesis y las tablas cruzadas para el análisis de los resultados.

3.7 Aspectos éticos.

La ética trata de la equidad y de determinar lo que está bien o mal, sobre la definición de las prácticas y las reglas que sustentan la conducta responsable entre personas y grupos. Ser una persona ética implica tomar medidas para garantizar que estas prácticas y reglas se apliquen de manera consistente en todas las situaciones de la vida. En síntesis la palabra ética es fundamental para la esencia misma de lo que somos (Connock y Johns, 1995).

Se puso en práctica a largo de todo el proceso de indagación los principios que se mencionan a continuación:

Honestidad: se ha actuado en todo momento cumpliendo el deber de un investigador que respeta los aportes teóricos y científicos de los autores y el derecho que sobre sus obras les corresponde.

Búsqueda del bien común: al realizar este trabajo se ha buscado hacer una contribución para mejorar un aspecto del ámbito educativo y al mismo tiempo desarrollar la capacidad de investigar a una población de la que formamos parte.

Veracidad: se ha realizado un esfuerzo generoso para arribar a conclusiones que evidencien la naturaleza real de la información encontrada y procesada.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados.

Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020

Tabla 5: Distribución de frecuencias de las variables gestión educativa y satisfacción laboral.

Variable Gestión educativa	Variable satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	2	4,35%	1	2,17%	0	0,00%	3	6,52%
Regular	3	6,52%	11	23,91%	2	4,35%	16	34,78%
Buena	0	0,00%	15	32,61%	12	26,09%	27	58,70%
Total	5	10,87%	27	58,70%	14	30,43%	46	100,00%

Fuente : Cuestionario de gestión educativa y satisfacción laboral

Los resultados obtenidos en la tabla 5 muestran que 58,7% de los docentes de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura presentan un nivel de satisfacción laboral medio y ese mismo porcentaje califica como buena la gestión educativa en dicha institución. La gran mayoría de docentes presentan un nivel de satisfacción laboral entre medio y alto con un 89,13% y casi en esa misma proporción califican que la gestión educativa de los directivos es entre regular y buena con un 93,48%.

Solo un 10,87% de los docentes encuestados presenta una baja satisfacción laboral y el 6,52% califica como mala la gestión educativa. Se interpreta que 90% de profesores presenta un nivel de satisfacción laboral entre medio y alto, y además ubica entre regular y buena el nivel de la gestión educativa.

Objetivo específico 1:

Determinar el nivel de la gestión educativa en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020.

Tabla 6: Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa

Gestión educativa		
Nivel	N°	%
Mala	3	6,52%
Regular	16	34,78%
Buena	27	58,70%
Total	46	100,00%

Fuente: Cuestionario de gestión educativa

En la tabla 6 se puede apreciar que 58,7% de los docentes de la institución educativa San Miguel turno II considera que la gestión educativa es buena, vale decir que la mayoría reconoce en buen nivel. Además un tercio de los docentes (34,78%) considera que la gestión educativa es regular, mientras que un porcentaje mínimo la considera mala con un 6,52%. Asimismo se deduce que el 93,48% de la población encuestada percibe la gestión como regular y buena, esto significa que los docentes de la institución educativa San Miguel turno II, casi en su totalidad, valora el trabajo que realizan los integrantes del equipo directivo en las diferentes dimensiones de la gestión educativa (institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria)

Objetivo específico 2:

Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020

Tabla 7: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral		
Nivel	N°	%
Bajo	5	10,87%
Medio	27	58,70%
Alto	14	30,43%
Total	46	100,00%

Fuente: Cuestionario de satisfacción Laboral

Los resultados de la tabla 7 muestran que la mayoría de los profesores de la institución educativa secundaria San Miguel del turno II presenta un nivel medio de satisfacción laboral con 58,7%. Un tercio del grupo de docentes encuestados observa un nivel de satisfacción laboral alto con un porcentaje de 30,43%. Sólo el 10,87% de docentes presenta un nivel bajo de satisfacción laboral.

Se observa que muy cerca del 90% de docentes presentan niveles medio y alto de satisfacción con la labor que desempeñan en la institución educativa, esto quiere decir que las condiciones de trabajo, la relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo, así como el ambiente físico y los beneficios laborales se ubican en los niveles medio y alto en la percepción del grupo de profesores encuestados.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020.

Tabla 8: Distribución de frecuencias de la dimensión gestión institucional.

Dimensión Gestión institucional	Variable satisfacción Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mala	2	4,35%	2	4,35%	0	0,00%	4	8,70%
Regular	3	6,52%	8	17,39%	3	6,52%	14	30,43%
Buena	0	0,00%	17	36,96%	11	23,91%	28	60,87%
Total	5	10,87%	27	58,70%	14	30,43%	46	100,00%

Fuente: Cuestionario de gestión educativa y satisfacción laboral

Los resultados presentados en la tabla 8 muestran que 60,87% de los docentes encuestados contestaron que la gestión institucional en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II es buena, un porcentaje similar de esta población observa un nivel medio de satisfacción laboral con 58,70%. Un escaso porcentaje de los encuestados (8,70%) considera que la gestión institucional es mala y un 10,87% presentan bajo nivel de satisfacción en el trabajo. Además se indica que 91,3% de docentes considera que la gestión institucional se ubica en los niveles regular y bueno y esa misma proporción (89,13%) se ubica en los niveles medio y alto de satisfacción laboral; esto evidencia que 90% de profesores que observan un nivel medianamente alto de satisfacción laboral; valoran positivamente la gestión institucional en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020.

Tabla 9: Distribución de frecuencias de la dimensión gestión administrativa.

Dimensión Gestión administrativa	Variable satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	2	4,35%	3	6,52%	0	0,00%	5	10,87%
Regular	3	6,52%	8	17,39%	0	0,00%	11	23,91%
Buena	0	0,00%	16	34,78%	14	30,44%	30	65,22%
Total	5	10,87%	27	58,69%	14	30,44%	46	100.00%

Fuente: Cuestionario de gestión educativa y satisfacción laboral

En la tabla 9 los resultados muestran que 10,87% de docentes encuestados que valora como mala a la gestión administrativa; observan bajo nivel de satisfacción laboral. 65,22% de docentes percibe que la gestión administrativa es buena y la cuarta parte de ellos (23,91%) considera que es regular. En el nivel de satisfacción laboral de los docentes prevalece el nivel medio con 58,69% y la tercera parte (30.44%) presenta un nivel alto.

El 89,13% de docentes valora la gestión administrativa entre los niveles regular y bueno, además este mismo porcentaje muestra niveles medio y alto de satisfacción laboral. Esto se traduce que aproximadamente el 90% de docentes encuestados que presentan un nivel medianamente alto de satisfacción laboral; valoran positivamente la gestión administrativa en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Tabla 10: Distribución de frecuencias de la dimensión gestión pedagógica.

Dimensión Gestión pedagógica	Satisfacción Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	4	8,70%	1	2,17%	0	0,00%	5	10,87%
Regular	1	2,17%	13	28,26%	2	4,35%	16	34,78%
Buena	0	0,00%	13	28,26%	12	26,09%	25	54,35%
Total	5	10,87%	27	58,69%	14	30,44%	46	100,00%

Fuente: Cuestionario de gestión educativa y satisfacción laboral

Los datos de la tabla 10 muestran que más de la mitad de los docentes de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II (54,35%) califican como buena la gestión pedagógica, mientras que para un tercio de ellos (34,78%) esta gestión es regular. El 58,69%, presenta un nivel de satisfacción laboral medio y un 30,44% se ubica en el nivel alto. También se advierte que el nivel bajo de satisfacción laboral y la mala percepción en la gestión pedagógica representan un bajo porcentaje con 10,87% en ambos casos.

El 89,13% de docentes valora la gestión pedagógica entre los niveles regular y bueno, además este mismo porcentaje presentan niveles medio y alto de satisfacción laboral. De esto se deduce que aproximadamente el 90% de encuestados que observan un nivel medianamente alto de satisfacción con su trabajo; valoran positivamente la gestión pedagógica en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II.

Objetivo específico 6:

Determinar la relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020

Tabla 11: Distribución de frecuencias de la dimensión gestión comunitaria.

Dimensión Gestión Comunitaria	Variable satisfacción aboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	4	8,70%	1	2,17%	0	0,00%	5	10,87%
Regular	1	2,17%	12	26,09%	2	4,35%	15	32,61%
Buena	0	0,00%	14	30,43%	12	26,09%	26	56,52%
Total	5	10,87%	27	58,69%	14	30,44%	46	100,00%

Fuente: Cuestionario de gestión educativa y satisfacción laboral

La tabla 11 muestra que 56,52% de docentes de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II califican como buena la gestión comunitaria, es decir que la mayoría valora el trabajo del equipo directivo en este tipo de gestión y la tercera parte (32,61%) la califica de regular. El 58,69% de docentes presentan satisfacción laboral en un nivel medio. Solo 10,87% de la población encuestada presenta un nivel bajo de satisfacción laboral y considera que la gestión comunitaria en la institución educativa es mala.

El 89,13% de docentes de la misma institución presenta niveles de satisfacción laboral entre medio y alto, y este mismo porcentaje considera que la gestión comunitaria se ubica entre regular y buena. Esto significa que aproximadamente el 90% de docentes que presentan un nivel satisfacción laboral medianamente alto; califican positivamente la gestión comunitaria en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II.

4.2. Comprobación de hipótesis.

Hipótesis general.

H_i: Existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

H_o: No existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Tabla 12: Correlación entre las variables gestión educativa y satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,743**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	46

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

Los datos estadísticos de la tabla 12 muestran la correlación mediante la prueba estadística no paramétrica de Spearman en la cual se ha obtenido un coeficiente de correlación 0,743, que se interpreta como una correlación media directa positiva y un p- valor de 0,000 el cual es menor al valor tabulado de 0,01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula general y se acepta la hipótesis general; lo que permite concluir que existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Hipótesis específica 3.

H₃: Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

H₀₃: No existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Tabla 13: Correlación entre gestión institucional y satisfacción laboral.

Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
			,743**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	46

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

Los datos estadísticos de la tabla 13 muestran la correlación mediante la prueba de Spearman en la cual se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,684, que se explica como una correlación media directa positiva y un p- valor de 0,000, el mismo que resulta menor al valor tabulado de 0,01, en consecuencia se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica de investigación; lo que permite concluir que existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Hipótesis específica 4.

H₄: Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

H₀₄: No existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Tabla 14: Correlación entre gestión administrativa y satisfacción laboral.

Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	Satisfacción Laboral
			,685**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	46

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

En la tabla 14 muestran los datos estadísticos la correlación a través de la prueba estadística no paramétrica de Spearman en la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,685, que se traduce como una asociación media directa positiva y un p- valor de 0,000, el cual es menor al valor tabulado de 0,01, en consecuencia se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica de investigación y se infiere que existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Hipótesis específica 5.

H₅: Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

H₀₅: No existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Tabla 15: Correlación entre gestión pedagógica y satisfacción laboral.

Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	Satisfacción Laboral
			,704**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	46

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

En la tabla 15 se exhibe la correlación mediante de la prueba estadística no paramétrica de Spearman en la que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,704, que se entiende como una correlación media directa positiva y un valor de significancia de 0,000, el cual es menor de 0,01, en consecuencia se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica lo que permite concluir que existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Hipótesis específica 6.

H₆: Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

H₀₆: No existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.

Tabla 16: Correlación entre gestión comunitaria y satisfacción laboral.

Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
			,667**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	46

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

Los datos estadísticos de la tabla 16 evidencian la correlación mediante la prueba estadística de Spearman en la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,704, que se interpreta como una correlación media directa positiva y un valor de significancia de 0,000, el cual es menor de 0,01, por consiguiente se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica lo que permite inferir que existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020.pedagógica

V. DISCUSIÓN

En base a los datos que se obtuvieron desarrollamos la discusión contrastando los hallazgos de la investigación con la teoría científica utilizada y los trabajos previos considerados.

Según los resultados obtenidos respecto al objetivo general, se llegó a determinar que la mayoría de los integrantes de la plana docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura observaron un nivel medio de satisfacción laboral (58,7%) y este mismo porcentaje califica como buena la gestión educativa en dicha institución. También podemos afirmar que aproximadamente el 90% de docentes presentan satisfacción laboral en los niveles medio y alto, y en esa misma proporción califican que la gestión educativa es regular y buena. Estos datos nos permiten afirmar que la gran mayoría de docentes considera que tanto la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria que lidera el equipo directivo se ubica en un nivel regular y bueno, y todo ello contribuye a que el grupo de docentes presenten niveles medio y alto de satisfacción laboral. A propósito de la teoría, según Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby (1996) la gestión educativa es el procedimiento que realiza una persona o grupo para coordinar entre sí las actividades del entorno laboral con el fin de conseguir los resultados de mayor calidad que la labor de un solo individuo no podría lograr.

Con respecto a la satisfacción laboral como lo afirman Gibson, et al (2009) es una actitud que presentan las personas respecto de su trabajo; es el resultado de las percepciones sobre sus ocupaciones profesionales basado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y los beneficios (p.102). Estos resultados concuerdan con los realizados Mateo (2017) quien encontró correlación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de tres instituciones educativas de Villa el Salvador.

Con referencia al objetivo específico 1 se encontró que 58,7% de los docentes que laboran en la institución educativa San Miguel turno II respondió que la gestión educativa es buena y un tercio de los docentes encuestados calificó como regular la gestión educativa. 93,48% de la población encuestada percibe la gestión educativa se encuentra en el nivel regular y bueno, esto significa que

el personal docente de la institución educativa San Miguel turno II, casi en su totalidad, valora positivamente el trabajo que realizan los integrantes del equipo directivo en el ámbito institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.

Al respecto Kimani (2011) sostiene que la gestión educativa es el proceso de adquisición y adjudicación de los recursos para llegar a conseguir las metas educativas predeterminadas de acuerdo con una planificación efectiva y eficiente. Los resultados se parecen a los Puente (2015) cuyo estudio concluyó que la gestión de calidad y la satisfacción laboral docente en la institución educativa integrada N°32586 de Huarichaca-Huánuco 2015 se relacionan de manera significativa.

Con referencia al objetivo específico 2 los resultados han arrojado que la mayoría de profesores de la institución educativa secundaria San Miguel del turno II han mostrado satisfacción laboral un nivel medio con 58,7% y una tercera parte del grupo de docentes encuestados (30,43%) observa satisfacción laboral en un nivel alto. Se encontró que muy cerca del 90% de docentes presentan niveles de satisfacción laboral entre nivel medio y alto, esto quiere decir que las condiciones de trabajo, la relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo, si como el ambiente físico y los beneficios laborales se ubican en los niveles medio y alto en la percepción del grupo de profesores encuestados. Tal como lo sostiene Loitegui (1990) la satisfacción laboral está definida por factores como el desempeño y la efectividad en la institución, las características físicas y ambientales del trabajo, la comunicación interna, la autodeterminación en el trabajo, tiempo libre, beneficios económicos, oportunidades de perfeccionamiento y ascenso, retribución por el trabajo realizado, afinidad con el equipo directivo, redes de colaboración y trabajo en equipo. Estos resultados difieren de los encontrados por Ramery (2017) sobre la satisfacción laboral del director y los docentes en los centros de secundaria de Orlando en Estados Unidos donde concluyó que los directores escolares como los docentes de educación secundaria evidenciaron insatisfacción con el ejercicio de la docencia, sin embargo mantuvieron un nivel bajo de satisfacción en cuanto a los supervisores escolares, ambiente cooperativo, apoyo ofrecido, autonomía, salarios y relación positiva con sus colegas

Con referencia al objetivo específico 3 se encontró que el 60,87% de los docentes encuestados consideran que la gestión institucional en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II es buena, un porcentaje similar de esta población presenta satisfacción laboral en un nivel medio con 58,70%. En promedio el 90% de docentes consultados que presentan un nivel medianamente alto de satisfacción laboral; valoran positivamente la gestión institucional en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II. Al respecto Kaufman (1993) señala que la gestión institucional se entiende como la coordinación entre los elementos y aspectos educativos relativamente independientes para lograr algunos resultados en base a las metas. Los resultados concuerdan con los de la investigación de Alvarado (2018) quien concluyó que la satisfacción laboral del usuario-docente depende de la gestión educativa institucional y la gestión de recursos humanos en la Institución Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe, 2017.

Con referencia al objetivo específico 4 se encontró que el 89,13% de docentes valora la gestión administrativa entre los niveles regular y bueno, además este porcentaje mostró un nivel medio y alto de satisfacción en el trabajo. Esto quiere decir que aproximadamente el 90% de profesores que presentan un nivel medio y alto de satisfacción laboral; valoran positivamente la gestión administrativa en su institución educativa. En este sentido la gestión administrativa tal como lo sostienen Agrys y Schon (2008) viene a ser el conjunto de actividades de carácter pedagógico vinculadas con las acciones de gestión que lleva a cabo el director, utilizando diferentes estrategias, articuladas de manera eficaz, para influenciar en los actores educativos, que a partir de metas propician dirigir un sistema escolar desde un estado preliminar a un estado óptimo con miras a cumplir una función social determinada. Estos resultados coinciden con los de León (2017) que en su estudio llegó a determinar a través de la información obtenida que la gestión administrativa se relaciona de manera muy significativa con la satisfacción laboral docente.

Con referencia al objetivo específico 5 se encontró que la mayor parte de profesores de la institución educativa San Miguel Turno II (54,35%) califican como buena la gestión pedagógica y el 34,78% la valoran de regular, es decir el 90% de docentes que valoran positivamente la gestión pedagógica presentan

niveles de satisfacción laboral entre medio y alto. La gestión pedagógica, según lo sostiene Calero (2006) permite a los miembros del equipo de docentes desarrollar eficiencia profesional y complacencia la práctica pedagógica, tomar decisiones acertadas para generar condiciones para favorecer el aspecto pedagógico. Los resultados coinciden con la investigación de Mejía (2018) en su estudio sobre la Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemático “González Vigil”. Huanta – 2018 en la que determinó que existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente.

Con referencia al objetivo específico 6 los resultados mostraron que el 90% del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II presenta un nivel entre medio y alto de satisfacción laboral y este mismo porcentaje considera que la gestión comunitaria se ubica entre regular y buena. Esto significa que los profesores que mostraron un nivel satisfacción laboral medianamente alto; calificaron positivamente la gestión comunitaria en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II. La dimensión comunitaria como lo afirma Pozner (2000) hace referencia a las relaciones que establecen la sociedad con la escuela, y de manera puntual entre comunidad local y el centro educativo haciéndose evidente en la relación con los padres de familia y con las organizaciones con capacidad de representación. Los resultados tienen coincidencia a los del estudio de Mateo (2017) quien encontró que la gestión comunitaria se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Villa el Salvador en el año 2015.

VI. CONCLUSIONES

Se estableció que existe relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020 resultado que se ha determinado con la prueba estadística de Spearman al mostrar un coeficiente de 0,743 que reflejó una correlación media positiva y un p-valor de 0,000 menor a 0,01.

La gestión educativa en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020 se encuentra en el nivel bueno respaldado por la mayoría de docentes con un 58,70%.

La satisfacción laboral docente se ubica en el nivel medio en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020 respaldado por la mayoría de docentes con un 58,70%.

Existe relación entre la gestión institucional y satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020 afirmación que se respalda en los resultados de la prueba estadística de Spearman al mostrar un coeficiente de 0,684 que reflejó una correlación media positiva y un p-valor de 0,000 menor a 0,01.

Existe relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020 resultado que se determinó con la prueba estadística de Spearman al mostrar un coeficiente de 0.685 que reflejó una correlación media positiva y un p-valor de 0,000 menor a 0,01.

Existe relación entre la gestión pedagógica y satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020 resultado que se confirmó con la prueba estadística de Spearman al mostrar un coeficiente de 0,704 que reflejó una correlación media positiva y un p-valor de 0,000 menor a 0,01.

Existe relación entre la gestión comunitaria y satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020 resultado que se determinó con la prueba estadística de Spearman al mostrar un coeficiente de 0,667 que reflejó una correlación media positiva y un p-valor de 0,000 menor a 0,01.

VII. RECOMENDACIONES

A los integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II se sugiere fortalecer la gestión educativa optimizando las condiciones laborales y asumiendo compromisos para lograr las metas previstas.

Al equipo directivo de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II se le recomienda fortalecer la gestión en la institución promoviendo la activa participación de todo el equipo docente a través de la sensibilización, y la delegación de actividades.

Al personal docente y equipo directivo se sugiere reforzar la comunicación, la motivación y las condiciones de trabajo en general para alcanzar de manera efectiva las metas de aprendizaje de la institución educativa.

A las autoridades y equipo de especialistas de Ugel Piura se les sugiere brindar soporte técnico a los integrantes del equipo directivo de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II respecto a la gestión institucional.

Al equipo directivo se le recomienda gestionar de manera eficiente los recursos materiales disponibles y el talento humano a través de la priorización de las necesidades y la comunicación oportuna.

A los docentes, equipo directivo y responsables de la Ugel Piura, se sugiere fortalecer la práctica pedagógica a través de la capacitación permanente a docentes y el monitoreo y acompañamiento sistemático.

Al equipo directivo se le recomienda establecer y fortalecer alianzas estratégicas con las organizaciones locales existentes para lograr los objetivos establecidos en la institución.

REFERENCIAS

- Abrajan, Contreras y Montoya (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. Una exploración Cualitativa. Red de revistas científicas de América latina, El Caribe, España y Portugal.*
- Agrys y Schon (2008). *La gestión considerada como capacidad. Bs. As. Argentina: Edit. Humanistas.*
- Alvarado, M. (2018). *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima- 2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.*
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos. Editorial Fondo de Desarrollo, Primera Edición. Lima Perú.*
- Alvarado, O. (2018). *Gestión Educativa: Enfoques, procesos y perspectivas. Editorial EDUN. Lima.Barcelona: Paidós.*
- Bateman, T., Snell, S., Konopaske, R. (2017): *Management – Leading & Collaborating in a Competitive World (12th edition). New York: McGraw-Hill. Education.*
- Braslavsky, C. (2006). *Diez factores para una Educación de Calidad para Todos en el Siglo XXI. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE) Vol. 4, Nº2 .Disponible en: <http://www.rinace.net/arts/vol4num2e/art5.pdf>*
- Calero (2005). *Gestión Educativa. Lima: Abedul.*
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos.*
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa: En busca del sujeto. UNESCO. Orealc. Santiago de Chile.*
- Connock, S., Johns, T. (1995). *Ethical Leadership. London: IPD.*
- Gardner, H. (2011). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica.*
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., y Donnelly, J. (2009). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. México: Mc Graw Hill.*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana. 6ta. Edición.*

- Ivancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S., Crosby, P. (1996). *Gestión, calidad y competitividad*. Madrid. Irwin
- Kalleberg, A. Loscocco, K, 1983). *Aging values and rewards: Explaining age differences and job satisfaction*. *American Sociological Review*.
- Kaufman, Roger (2004). *Planificación de Sistemas Educativos: Ideas básicas concretas*. México: Edit. Trillas. Segunda edición.
- Kimani, G. (2011). *Educational Management*. Nairobi. African Virtual University.
- Kinicki, A., Brian, K. (2018) *Management A Practical Introduction (8th edition)* New York: McGraw-Hill.
- Koontz y O'Donnel (1995). *Curso de Administración moderna*. México. Mc Graw Hill.
- León, M. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos - 2017 (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Loitegui, A. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración de Navarra, (Tesis doctoral inédita)* Facultad de Psicología. Universidad complutense. Madrid.
- Mateo, A. (2017). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 1-2015 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Mejía, O. (2018). *Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa emblemático "Gonzales Vigil" Huanta - 2018(Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Nazario, R. (2006). *Beneficios y Motivación de los empleados*. Argentina. Invenio.
- Ordoñez, L. (2017). *Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos. (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Workforce*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pozner, P. (2000). *El directivo docente como gestor de los aprendizajes escolares*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Aique.

- Puente, R. (2015). *Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la institución educativa integrada N° 32586 de Huarichaca Huánuco 2015 (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco. Perú.*
- Ramery, E. (2017). *La satisfacción laboral del director y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida. (Tesis doctoral). Universidad de Jaen. Estados Unidos.*
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. Revista PRELAC*
- Robbins, S., Coulter, M. (1996). *Administración". Prentice Hall Hispanoamericana. México.*
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.*
- Tapia, G. (2003). *Un plan para la mejora de la gestión de la escuela. Documentos de trabajo. México. Edit. Rueda.*
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación, Lima – Perú.*

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional (según conceptos derivados de las teorías)	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Gestión educativa	La gestión educativa se refiere a la estructura sistemática que comprende las actividades y la interacción del director, profesores, los estudiantes, trabajadores administrativos y de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, entre otros; incluye también los vínculos que establecen los miembros de la comunidad educativa, los temas que discuten y el modo en que lo hacen, en un determinado contexto cultural que le da sentido a la actuación, y bajo un marco normativo y de principios con la finalidad de generar las condiciones y los ambientes de aprendizaje de los estudiantes. (UNESCO, 2011)	Cuestionario de 45 ítems. Gestión institucional: (15 ítems) Gestión administrativa: (9 ítems) Gestión pedagógica: (13 ítems) Gestión Comunitaria: (8 ítems) Escala de Likert: formato de respuesta simple: NUNCA - CASI NUNCA- A VECES - CASI SIEMPRE - SIEMPRE	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de metas. • Instrumentos de gestión. • Liderazgo directivo. • Estilo de comunicación. • Participación y coordinación. • Cumplimiento de normatividad. 	1-15	Nominal
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos económicos. • Uso efectivo de horas pedagógicas y cumplimiento de la calendarización. • Distribución de materiales educativos. • Gestión del potencial humano. • Supervisión del cumplimiento de funciones. • Rendición de cuentas. 	16-24	
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular. • Capacitación docente. • Monitoreo y acompañamiento. • Ambiente acogedor para la práctica pedagógica • Uso de materiales educativos. • Estrategias de enseñanza-aprendizaje. 	25-37	
			Gestión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con padres y madres de familia. • Relaciones de coordinación con otras instituciones. • Trabajo con las familias. • Relación con la comunidad. 	38-45	

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías)	Definición Operacional	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es una actitud que presentan las personas respecto de su trabajo; es el resultado de las percepciones sobre sus ocupaciones profesionales basado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y los beneficios (Gibson, Ivancevich y Donnely, 2009).	Cuestionario de 41 ítems. Condiciones de trabajo: 12 ítems) Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo: (14 ítems) Ambiente físico de trabajo: (9 ítems) Beneficios laborales: (6 ítems) Escala de Likert: formato de respuesta simple: NUNCA - CASI NUNCA- A VECES - CASI SIEMPRE - SIEMPRE	Condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de seguridad e higiene. • Motivación por las actividades que realiza. • Valoración que realiza el trabajador a sus actividades laborales cotidianas. • Satisfacción con actividades y resultados laborales. • Horarios. 	1-12	Nominal
			Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Trato recibido por el equipo directivo • Relación con los compañeros de trabajo. • Comunicación. • Reconocimiento de la labor. • Delegación eficaz de funciones 	13-26	
			Ambiente físico de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del ambiente de trabajo. • Materiales y equipos necesarios para realizar el trabajo. • Condiciones de seguridad y limpieza. • Condiciones físicas para la enseñanza. 	27-35	
			Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Salario. • Ascenso • Vacaciones. • Seguridad social 	36-41	

ANEXO 2

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado/a docente:

El cuestionario que a continuación va a completar, pretende conocer algunos aspectos de la gestión educativa. Por favor marque con una (X) el recuadro contiguo a la respuesta que considera se aplica mejor a su situación. Las respuestas son confidenciales.

ESCALA:

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

GESTIÓN INSTITUCIONAL						
N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	En la institución educativa se fijan metas institucionales claras y se asignan responsabilidades para su cumplimiento					
2	Es usted convocado por la dirección de su institución educativa a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT)					
3	La Institución educativa promueve la ejecución de proyectos de innovación para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa					
4	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso					
5	Se evidencia el liderazgo directivo en la institución educativa					
6	El equipo directivo propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
7	El equipo directivo mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución					
8	Existe confianza y coordinación entre los diferentes estamentos de la institución.					

9	El equipo directivo promueve la participación activa del personal docente para mejorar la gestión					
10	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo					
11	El director tiene un estilo democrático y transformador					
12	El equipo directivo motiva de manera permanente al personal docente para el logro de metas y planes de la institución.					
13	Los diferentes estamentos trabajan en equipo para resolver los problemas de la institución educativa					
14	La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT) elaborados de manera participativa					
15	En la Institución educativa se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
16	El equipo directivo gestiona adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución educativa					
17	Se distribuye oportunamente los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
18	En la institución educativa se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
19	Se administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución educativa.					
20	El equipo directivo realiza la evaluación del desempeño del personal para gestionar adecuadamente el talento humano.					
21	El equipo directivo supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y las normas correspondientes.					
22	El equipo directivo promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas					

	pedagógicas					
23	El equipo directivo informa periódicamente sobre el uso los recursos económicos de la institución.					
24	En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la rendición de cuentas					
GESTIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
25	En la institución educativa se planifica los aprendizajes tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes					
26	En la institución educativa se programan y ejecutan capacitaciones para fortalecer la labor docente en el aula.					
27	El equipo directivo realiza el monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica.					
28	En la institución educativa se trabaja con el enfoque por competencias en todas las sesiones de aprendizaje.					
29	En la institución educativa se cuenta con los recursos necesarios para que los docentes desarrollen las funciones pedagógicas de manera adecuada.					
30	En la institución educativa se propicia un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes					
31	El equipo directivo dispone que en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes se utilice técnicas e instrumentos de evaluación.					
32	El equipo directivo promueve el uso de los materiales educativos que distribuye el Ministerio de educación					
33	El equipo directivo dispone que los docentes elaboren su planificación anual de manera oportuna y diversificada en función al PEI y PCIE.					
34	El equipo directivo solicita a los docentes que las unidades de aprendizaje estén articuladas con los planes y proyectos institucionales.					
35	El equipo directivo dispone que los docentes elaboren sus sesiones de aprendizaje articuladas a la unidad didáctica.					
36	En la institución educativa se dispone que los docentes deben prever los recursos					

	necesarios para el desarrollo eficiente de la clase					
37	En la institución educativa se aplican estrategias de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.					
GESTIÓN COMUNITARIA		1	2	3	4	5
38	La institución mantiene estrecha relación con los diferentes actores de la comunidad educativa (padres de familia, estudiantes, docentes, etc.)					
39	Existe comunicación estrecha con los padres de familia y la comunidad en general					
40	Se firma convenios con otras instituciones en favor de los objetivos de la institución educativa.					
41	Se realizan proyectos al servicio de la calidad educativa de la Institución con apoyo de otras instituciones.					
42	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
43	Se fomentan el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes					
44	La educación impartida en la institución educativa cubre las expectativas de los padres de familia.					
45	La institución educativa mantiene estrecha coordinación con organizaciones de la localidad					

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado/a docente.

El cuestionario que a continuación va a completar tiene como propósito conocer algunos aspectos de la satisfacción laboral. Por favor marque con una (X) el recuadro contiguo a la respuesta que considera se aplica mejor a su situación. Las respuestas son confidenciales.

ESCALA:

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

CONDICIONES DE TRABAJO Y MOTIVACIÓN						
N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	La institución educativa nos brinda adecuadas condiciones de seguridad e higiene para nuestro trabajo					
2	Considero que tengo suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo					
3	Encuentro motivador el trabajo que realizo					
4	Me siento complacido/a y satisfecho/a con las actividades que realizo con los estudiantes.					
5	Me gusta trabajar en esta institución.					
6	Considero que en las actividades diarias hay aspectos susceptibles de mejora.					
7	Mi trabajo es aburrido y agotador					
8	. Estoy conforme con mi horario de trabajo					
9	En la institución educativa existen comodidades para desarrollar bien mi trabajo					
10	Por lo general estoy motivado para realizar mi trabajo					

11	Las condiciones de trabajo en la institución educativa, en general, son realmente óptimas.					
12	Me siento feliz por los resultados que logro día a día.					
RELACIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO Y COMPAÑEROS DE TRABAJO		1	2	3	4	5
13	El director nos trata con respeto y consideración.					
14	En la institución educativa cualquier docente puede contar con el apoyo del equipo directivo.					
15	Me agrada trabajar con mis compañeros/as					
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
17	Es grata la disposición de mis colegas cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
18	Percibo que existe una comunicación fluida con todo el personal.					
19	Considero que existen buenas relaciones entre los docentes y el personal que labora en la institución educativa					
20	El ambiente laboral entre los docentes es el ideal para desempeñar mis funciones.					
21	El equipo directivo valora el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					
22	En la institución educativa la relación entre los directivos y los docentes es cordial y cercana.					
23	Considero que se reconoce adecuadamente la labor que realizo					
24	El ambiente creado por mis compañeros/as es bueno					
25	La comunicación en la institución educativa funciona correctamente					
26	El equipo directivo delega eficazmente las funciones de responsabilidad.					
AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO		1	2	3	4	5
27	La distribución física de las aulas me facilita la realización de las actividades laborales.					

28	El ambiente donde trabajo es agradable.					
29	La institución educativa cuenta con los materiales y equipos necesarios y adecuados para desarrollar mi trabajo.					
30	El ambiente laboral me ofrece las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
31	Las condiciones de trabajo que me brinda la institución educativa son seguras y no representan riesgo para mi salud					
32	Los ambientes de trabajo siempre permanecen limpios.					
33	Las instalaciones de la institución educativa (mobiliario, equipo técnicos) facilitan mi trabajo					
34	Los equipos y materiales que necesito están disponibles para utilizarlos cuando los requiero.					
35	Las condiciones ambientales de la institución educativa(iluminación, ventilación, decoración, ruidos, temperatura..) facilitan mi labor docente					
BENEFICIOS LABORALES		1	2	3	4	5
36	Considero que el sueldo que recibo no está acorde al trabajo que realizo.					
37	Considero que en este trabajo tengo muchas posibilidades de lograr mi ascenso					
38	Disfruto del periodo de vacaciones que tengo como docente.					
39	Considero que las condiciones laborales en general (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.					
40	Estoy conforme con el sueldo que gano					
41	Dispongo de una seguridad social en el trabajo que contribuye a mi motivación personal.					

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : Encuesta de gestión educativa.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario.
3. Institución : San Miguel.
4. Fecha de Aplicación : 18 de junio 2020
5. Autor : Br.Marcial Sanchez Risco
6. Medición : Gestión institucional, gestión administrativa, Gestión pedagógica y gestión comunitaria

7. Administración : Personal docente
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

- **OBJETIVO:**

Conocer aspectos de la gestión educativa

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

1. **Gestión institucional:**

- Establecimiento de metas.
- Instrumentos de gestión.
- Liderazgo directivo.
- Estilo de comunicación.
- Participación y coordinación.
- Cumplimiento de normatividad

2. **Gestión administrativa:**

- Gestión de recursos económicos.
- Uso efectivo de horas pedagógicas y cumplimiento de la calendarización.
- Distribución de materiales educativos.
- Gestión del potencial humano.
- Supervisión del cumplimiento de funciones.
- Rendición de cuentas.

3. **Gestión pedagógica:**

- Planificación curricular.
- Capacitación docente.
- Monitoreo y acompañamiento.
- Ambiente acogedor para la práctica pedagógica
- Uso de materiales educativos.
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje

4. **Gestión comunitaria:**

- Comunicación con padres y madres de familia.
- Relaciones de coordinación con otras instituciones.

- Trabajo con las familias.
- Relación con la comunidad.

3 INSTRUCCIONES:

- a. El Cuestionario de gestión educativa consta de 45 ítems, correspondiendo 15 ítems para la dimensión gestión institucional, 9 ítems para la dimensión gestión administrativa, 13 ítems para la dimensión gestión pedagógica y 8 ítems para la dimensión gestión comunitaria
 - b. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Buena, regular y mala. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo para la dimensión gestión institucional es 15 y el máximo 75, el puntaje mínimo para la dimensión gestión administrativa es 9 y el máximo 45, el puntaje mínimo para la dimensión gestión pedagógica es 13 y el máximo 65, el puntaje mínimo para la dimensión gestión comunitaria es 8 y el máximo 40.
 - c. Cada ítem tiene la valoración siguiente: Siempre (05), Casi siempre (04), A veces (03), Casi nunca (02) y nunca (01).
- .4. El resultado final es la suma de las cuatro dimensiones haciendo un total de 225 puntos.

4 MATERIALES:

Celular o laptop

5 EVALUACIÓN:

a. Nivel para cada una de las dimensiones de la gestión educativa:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada criterio, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

b. Nivel de gestión educativa:

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel de **gestión educativa**.

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : Encuesta de Satisfacción Laboral.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario.
3. Institución : San Miguel.
4. Fecha de Aplicación : 18 de junio 2020
5. Autor : Br.Marcial Sanchez Risco
6. Medición : Condiciones de trabajo, Relación con el equipo, directivo y compañeros de trabajo, Ambiente físico de trabajo y beneficios laborales.
7. Administración : Personal docente
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

- **OBJETIVO:**

Conocer aspectos de la satisfacción laboral.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

1. **Condiciones de trabajo:**

- Condiciones de seguridad e higiene.
- Motivación por las actividades que realiza.
- Valoración que realiza el trabajador a sus actividades laborales cotidianas.
- Satisfacción con actividades y resultados laborales.
- Horarios.

- 6 **Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo:**

- Trato recibido por el equipo directivo
- Relación con los compañeros de trabajo.
- Comunicación.
- Reconocimiento de la labor.
- Delegación eficaz de funciones

- 3 **Ambiente físico de trabajo:**

- Condiciones físicas del ambiente de trabajo.
- Materiales y equipos necesarios para realizar el trabajo.
- Condiciones de seguridad y limpieza.
- Condiciones físicas para la enseñanza.

4. **Gestión comunitaria:**

- Salario.
- Ascenso
- Vacaciones.
- Seguridad social

7 INSTRUCCIONES:

- a.** El Cuestionario de satisfacción laboral, consta de 41 ítems, correspondiendo 12 ítems para la dimensión Condiciones de trabajo, 14 Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo, 9 ítems para la dimensión ambiente físico de trabajo y 6 ítems para la dimensión beneficios laborales.
 - b.** Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Bajo, medio y alto. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo para la dimensión condiciones de trabajo es 12 y el máximo 60, el puntaje mínimo para la dimensión relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo es 14 y el máximo 70, el puntaje mínimo para la dimensión ambiente físico de trabajo es 9 y el máximo 45, el puntaje mínimo para la dimensión beneficios laborales es 6 y el máximo 30.
 - c.** Cada ítem tiene la valoración siguiente: Siempre (05), Casi siempre (04), A veces (03), Casi nunca (02) y nunca (01).
- .4. El resultado final es la suma de las cuatro dimensiones haciendo un total de 205 puntos.

8 MATERIALES:

Celular o laptop

9 EVALUACIÓN:

a. Nivel para cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada criterio, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

b. Nivel de gestión educativa:

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel de satisfacción laboral del personal docente.

ANEXO 4:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre gestión educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTIÓN EDUCATIVA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Julia Adela Castro Sanchez

Grado profesional:

Maestría (x)

Doctor ()

Área de Formación académica:

Clínica ()

Educativa (x)

Social ()

Organizacional()

Áreas de experiencia profesional:

EDUCACIÓN

Institución donde labora: 15186 EL

PAPAYO- CASTILLA.

**Tiempo de experiencia profesional en el
área : Educación**

2 a 4 años ()

Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación educativa : Tesis.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión educativa
Autor:	Marcial Sanchez Risco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesores
Significación:	Está compuesta por 45 elementos, evalúa con carácter multidimensional la GESTIÓN EDUCATIVA

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión institucional ▪ Gestión administrativa ▪ Gestión pedagógica. ▪ Gestión comunitaria 	La gestión educativa se refiere a la estructura sistemática que comprende las actividades y la interacción del director, profesores, los estudiantes, trabajadores administrativos y de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, entre otros; incluye también los vínculos que establecen los miembros de la comunidad educativa, los temas que discuten y el modo en que lo hacen, en un determinado contexto cultural que le da sentido a la actuación, y bajo un marco normativo y de principios con la finalidad de generar las condiciones y los ambientes de aprendizaje de los estudiantes.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento Cuestionario sobre Gestión educativa. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión educativa

- Objetivos del instrumento: Permite detectar con carácter multidimensional la gestión educativa.

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión institucional	1. En la institución educativa se fijan metas institucionales claras y se asignan responsabilidades para su cumplimiento	4	4	4	4
	2. Es usted convocado por la dirección de su institución educativa a participar en la elaboración de los	4	4	4	4

documentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT)				
3. La Institución educativa promueve la ejecución de proyectos de innovación para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4
4. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso	4	4	4	4
5. Se evidencia el liderazgo directivo en la institución educativa	4	4	4	4
6. El equipo directivo propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	4	4	4	4
7. El equipo directivo mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución	4	4	4	4
8. Existe confianza y coordinación entre los diferentes estamentos de la institución.	4	4	4	4
9. El equipo directivo promueve la participación activa del personal	4	4	4	4

	docente para mejorar la gestión				
	10. El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo	4	4	4	4
	11. El director tiene un estilo democrático y transformador	4	4	4	4
	12. El equipo directivo motiva de manera permanente al personal docente para el logro de metas y planes de la institución.	4	4	4	4
	13. Los diferentes estamentos trabajan en equipo para resolver los problemas de la institución educativa	4	4	4	4
	14. La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT) elaborados de manera participativa	4	4	4	4
	15. En la Institución educativa se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	4	4	4	4
Gestión administrativa	16. El equipo directivo gestiona adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución educativa	4	4	4	4

	17. Se distribuye oportunamente los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	4	4	4	4
	18. En la institución educativa se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	4	4	4	4
	19. Se administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución educativa.	4	4	4	4
	20. El equipo directivo realiza la evaluación del desempeño del personal para gestionar adecuadamente el talento humano.	4	4	4	4
	21. El equipo directivo supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y las normas correspondientes.	4	4	4	4
	22. El equipo directivo promueve el	4	4	4	4

	cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas				
	23. El equipo directivo informa periódicamente sobre el uso los recursos económicos de la institución.	4	4	4	4
	24. En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la rendición de cuentas	4	4	4	4
Gestión pedagógica	25. En la institución educativa se planifica los aprendizajes tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes	4	4	4	4
	26. En la institución educativa se programan y ejecutan capacitaciones para fortalecer la labor docente en el aula.	4	4	4	4
	27. El equipo directivo realiza el monitoreo y acompañamiento periódico de la práctica pedagógica.	4	4	4	4
	28. En la institución educativa se trabaja con el enfoque por competencias en todas las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	4
	29. En la institución educativa se cuenta con los recursos	4	4	4	4

	necesarios para que los docentes desarrollen las funciones pedagógicas de manera adecuada.				
	30. En la institución educativa se propicia un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes	4	4	4	4
	31. El equipo directivo dispone que en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes se utilice técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	4
	32. El equipo directivo promueve el uso de los materiales educativos que distribuye el Ministerio de educación	4	4	4	4
	33. El equipo directivo dispone que los docentes elaboren su planificación anual de manera oportuna y diversificada en función al PEI y PCIE.	4	4	4	4
	34. El equipo directivo solicita a los docentes que las unidades de aprendizaje estén articuladas con los planes y proyectos institucionales.	4	4	4	4
	35. El equipo directivo dispone	4	4	4	4

	que los docentes elaboren sus sesiones de aprendizaje articuladas a la unidad didáctica.				
	36. En la institución educativa se dispone que los docentes deben prever los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase	4	4	4	4
	37. En la institución educativa se aplican estrategias de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	4	4	4	4
Gestión comunitaria	38. La institución mantiene estrecha relación con los diferentes actores de la comunidad educativa (padres de familia, estudiantes, docentes, etc)	4	4	4	4
	39. Existe comunicación estrecha con los padres de familia y la comunidad en general	4	4	4	4
	40. Se firma convenios con otras instituciones en favor de los objetivos de la institución educativa.	4	4	4	4
	41. Se realizan proyectos al servicio de la calidad educativa de la Institución con apoyo de otras	4	4	4	4

	instituciones.				
	42. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	4
	43. Se fomentan el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
	44. La educación impartida en la institución educativa cubre las expectativas de los padres de familia.	4	4	4	4
	45. La institución educativa mantiene estrecha coordinación con organizaciones de la localidad	4	4	4	4

Firma del evaluador



Lic. Julia A. Castro Sanchez
DIRECTORA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre gestión educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTIÓN EDUCATIVA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Alex Bautista Chuquihuanga Cunya

Grado profesional:

Maestría (x)

Doctor ()

Área de Formación académica:

Clínica ()

Educativa (x)

Social ()

Organizacional()

Áreas de experiencia profesional:

EDUCACIÓN

Institución donde labora: IE Secundaria- OXAHUAY
AYABACA

Tiempo de experiencia profesional en el área :
educación

2 a 4 años ()

Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación educativa :

Tesis.

7. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- b. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

8. DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre GESTIÓN EDUCATIVA
Autor:	Marcial Sanchez Risco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesores
Significación:	Está compuesta por 45 elementos, evalúa con carácter multidimensional la GESTIÓN EDUCATIVA

9. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión institucional ▪ Gestión administrativa ▪ Gestión pedagógica. ▪ Gestión comunitaria 	La gestión educativa se refiere a la estructura sistemática que comprende las actividades y la interacción del director, profesores, los estudiantes, trabajadores administrativos y de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, entre otros; incluye también los vínculos que establecen los miembros de la comunidad educativa, los temas que discuten y el modo en que lo hacen, en un determinado contexto cultural que le da sentido a la actuación, y bajo un marco normativo y de principios con la finalidad de generar las condiciones y los ambientes de aprendizaje de los estudiantes.

10. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento Cuestionario sobre Gestión educativa. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión educativa

- Objetivos del instrumento: Permite detectar con carácter multidimensional la gestión educativa.

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión institucional	1. En la institución educativa se fijan metas institucionales claras y se asignan responsabilidades para su cumplimiento	4	4	4	4
	2. Es usted convocado por la dirección de su institución educativa a participar en la	4	4	4	4

	elaboración de los documentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT)				
	3. La Institución educativa promueve la ejecución de proyectos de innovación para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4
	4. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso	4	4	4	4
	5. Se evidencia el liderazgo directivo en la institución educativa	4	4	4	4
	6. El equipo directivo propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	4	4	4	4
	7. El equipo directivo mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución	4	4	4	4
	8. Existe confianza y coordinación entre los diferentes estamentos de la institución.	4	4	4	4
	9. El equipo directivo promueve la participación activa	4	4	4	4

	del personal docente para mejorar la gestión				
	10. El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo	4	4	4	4
	11. El director tiene un estilo democrático y transformador	4	4	4	4
	12. El equipo directivo motiva de manera permanente al personal docente para el logro de metas y planes de la institución.	4	4	4	4
	13. Los diferentes estamentos trabajan en equipo para resolver los problemas de la institución educativa	4	4	4	4
	14. La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT) elaborados de manera participativa	4	4	4	4
	15. En la Institución educativa se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	4	4	4	4
Gestión administrativa	16. El equipo directivo gestiona adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la	4	4	4	4

	institución educativa				
	17. Se distribuye oportunamente los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	4	4	4	4
	18. En la institución educativa se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	4	4	4	4
	19. Se administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución educativa.	4	4	4	4
	20. El equipo directivo realiza la evaluación del desempeño del personal para gestionar adecuadamente el talento humano.	4	4	4	4
	21. El equipo directivo supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y las normas correspondientes.	4	4	4	4

	22. El equipo directivo promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	4	4	4	4
	23. El equipo directivo informa periódicamente sobre el uso los recursos económicos de la institución.	4	4	4	4
	24. En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la rendición de cuentas	4	4	4	4
Gestión pedagógica	25. En la institución educativa se planifica los aprendizajes tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes	4	4	4	4
	26. En la institución educativa se programan y ejecutan capacitaciones para fortalecer la labor docente en el aula.	4	4	4	4
	27. El equipo directivo realiza el monitoreo y acompañamiento periódico de la práctica pedagógica.	4	4	4	4
	28. En la institución educativa se trabaja con el enfoque por competencias en todas las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	4

	29. En la institución educativa se cuenta con los recursos necesarios para que los docentes desarrollen las funciones pedagógicas de manera adecuada.	4	4	4	4
	30. En la institución educativa se propicia un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes	4	4	4	4
	31. El equipo directivo dispone que en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes se utilice técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	4
	32. El equipo directivo promueve el uso de los materiales educativos que distribuye el Ministerio de educación	4	4	4	4
	33. El equipo directivo dispone que los docentes elaboren su planificación anual de manera oportuna y diversificada en función al PEI y PCIE.	4	4	4	4
	34. El equipo directivo solicita a los docentes que las unidades de aprendizaje estén articuladas con los	4	4	4	4

	planes y proyectos institucionales.				
	35. El equipo directivo dispone que los docentes elaboren sus sesiones de aprendizaje articuladas a la unidad didáctica.	4	4	4	4
	36. En la institución educativa se dispone que los docentes deben prever los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase	4	4	4	4
	37. En la institución educativa se aplican estrategias de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	4	4	4	4
Gestión comunitaria	38. La institución mantiene estrecha relación con los diferentes actores de la comunidad educativa (padres de familia, estudiantes, docentes, etc)	4	4	4	4
	39. Existe comunicación estrecha con los padres de familia y la comunidad en general	4	4	4	4
	40. Se firma convenios con otras instituciones en favor de los objetivos de la institución educativa.	4	4	4	4

	41. Se realizan proyectos al servicio de la calidad educativa de la Institución con apoyo de otras instituciones.	4	4	4	4
	42. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	4
	43. Se fomentan el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
	44. La educación impartida en la institución educativa cubre las expectativas de los padres de familia.	4	4	4	4
	45. La institución educativa mantiene estrecha coordinación con organizaciones de la localidad	4	4	4	4


 Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre gestión educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTIÓN EDUCATIVA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Karina Salvo Porras			
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor (<input type="checkbox"/>)		
Área de Formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Social (<input type="checkbox"/>)	Organizacional(<input type="checkbox"/>)	
Áreas de experiencia profesional: EDUCACIÓN			
Institución donde labora: IE DEMETRIO GRADOS VASQUEZ - PIURA			
Tiempo de experiencia profesional en el área : EDUCACIÓN	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación educativa :	Tesis.		

12. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- c. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

13. DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre GESTIÓN EDUCATIVA
Autor:	Marcial Sanchez Risco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesores
Significación:	Está compuesta por 45 elementos, evalúa con carácter multidimensional la GESTIÓN EDUCATIVA

14. SOPORTE TEÓRICO

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión institucional ▪ Gestión administrativa ▪ Gestión pedagógica. ▪ Gestión comunitaria 	La gestión educativa se refiere a la estructura sistemática que comprende las actividades y la interacción del director, profesores, los estudiantes, trabajadores administrativos y de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, entre otros; incluye también los vínculos que establecen los miembros de la comunidad educativa, los temas que discuten y el modo en que lo hacen, en un determinado contexto cultural que le da sentido a la actuación, y bajo un marco normativo y de principios con la finalidad de generar las condiciones y los ambientes de aprendizaje de los estudiantes.

15. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento Cuestionario sobre Gestión educativa. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión educativa

- Objetivos del instrumento: Permite detectar con carácter multidimensional la gestión educativa.

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión institucional	1. En la institución educativa se fijan metas institucionales claras y se asignan responsabilidades para su cumplimiento	4	4	4	4
	2. Es usted convocado por la dirección de su institución educativa a participar en la	4	4	4	4

	elaboración de los documentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT)				
	3. La Institución educativa promueve la ejecución de proyectos de innovación para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	4	4	4	4
	4. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso	4	4	4	4
	5. Se evidencia el liderazgo directivo en la institución educativa	4	4	4	4
	6. El equipo directivo propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	4	4	4	4
	7. El equipo directivo mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución	4	4	4	4
	8. Existe confianza y coordinación entre los diferentes estamentos de la institución.	4	4	4	4
	9. El equipo directivo promueve la participación activa	4	4	4	4

	del personal docente para mejorar la gestión				
	10. El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo	4	4	4	4
	11. El director tiene un estilo democrático y transformador	4	4	4	4
	12. El equipo directivo motiva de manera permanente al personal docente para el logro de metas y planes de la institución.	4	4	4	4
	13. Los diferentes estamentos trabajan en equipo para resolver los problemas de la institución educativa	4	4	4	4
	14. La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT) elaborados de manera participativa	4	4	4	4
	15. En la Institución educativa se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	4	4	4	4
Gestión administrativa	16. El equipo directivo gestiona adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la	4	4	4	4

	institución educativa				
	17. Se distribuye oportunamente los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	4	4	4	4
	18. En la institución educativa se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	4	4	4	4
	19. Se administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución educativa.	4	4	4	4
	20. El equipo directivo realiza la evaluación del desempeño del personal para gestionar adecuadamente el talento humano.	4	4	4	4
	21. El equipo directivo supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y las normas correspondientes.	4	4	4	4

	22. El equipo directivo promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	4	4	4	4
	23. El equipo directivo informa periódicamente sobre el uso los recursos económicos de la institución.	4	4	4	4
	24. En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la rendición de cuentas	4	4	4	4
Gestión pedagógica	25. En la institución educativa se planifica los aprendizajes tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes	4	4	4	4
	26. En la institución educativa se programan y ejecutan capacitaciones para fortalecer la labor docente en el aula.	4	4	4	4
	27. El equipo directivo realiza el monitoreo y acompañamiento periódico de la práctica pedagógica.	4	4	4	4
	28. En la institución educativa se trabaja con el enfoque por competencias en todas las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	4

	29. En la institución educativa se cuenta con los recursos necesarios para que los docentes desarrollen las funciones pedagógicas de manera adecuada.	4	4	4	4
	30. En la institución educativa se propicia un ambiente acogedor, afectivo y seguro con los estudiantes	4	4	4	4
	31. El equipo directivo dispone que en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes se utilice técnicas e instrumentos de evaluación.	4	4	4	4
	32. El equipo directivo promueve el uso de los materiales educativos que distribuye el Ministerio de educación	4	4	4	4
	33. El equipo directivo dispone que los docentes elaboren su planificación anual de manera oportuna y diversificada en función al PEI y PCIE.	4	4	4	4
	34. El equipo directivo solicita a los docentes que las unidades de aprendizaje estén articuladas con los	4	4	4	4

	planes y proyectos institucionales.				
	35. El equipo directivo dispone que los docentes elaboren sus sesiones de aprendizaje articuladas a la unidad didáctica.	4	4	4	4
	36. En la institución educativa se dispone que los docentes deben prever los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase	4	4	4	4
	37. En la institución educativa se aplican estrategias de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	4	4	4	4
Gestión comunitaria	38. La institución mantiene estrecha relación con los diferentes actores de la comunidad educativa (padres de familia, estudiantes, docentes, etc)	4	4	4	4
	39. Existe comunicación estrecha con los padres de familia y la comunidad en general	4	4	4	4
	40. Se firma convenios con otras instituciones en favor de los objetivos de la institución educativa.	4	4	4	4

	41. Se realizan proyectos al servicio de la calidad educativa de la Institución con apoyo de otras instituciones.	4	4	4	4
	42. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	4	4	4	4
	43. Se fomentan el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
	44. La educación impartida en la institución educativa cubre las expectativas de los padres de familia.	4	4	4	4
	45. La institución educativa mantiene estrecha coordinación con organizaciones de la localidad	4	4	4	4



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Julia Adela
Castro Sanchez

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional()

Áreas de experiencia profesional:
CAMPO EDUCATIVO

Institución donde labora: I.E
15186 EL PAPAYO - CASTILLA

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación educativa : .

17. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- d. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

18. DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autor:	Marcial Sanchez Risco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesores
Significación:	Está compuesta por 41 elementos, evalúa con carácter multidimensional la satisfacción laboral.

19. SOPORTE TEÓRICO

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de trabajo y motivación ▪ Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo. ▪ Ambiente físico de trabajo. ▪ Beneficios laborales. 	la satisfacción laboral es una actitud que presentan las personas respecto de su trabajo; es el resultado de las percepciones sobre sus ocupaciones profesionales basado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y los beneficios

20. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA ELJUEZ:

A continuación le presento a usted el Cuestionario sobre satisfacción laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre satisfacción laboral

- **Objetivos del instrumento:** El presente instrumento permite detectar con carácter multidimensional la satisfacción laboral docente

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1. La institución educativa nos brinda adecuadas condiciones de seguridad e higiene para el trabajo	4	4	4	4
	2. Considero que tengo suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo	4	4	4	4
	3. Encuentro motivador el trabajo que realizo	4	4	4	4
	4. Me siento complacido/a y satisfecho/a con las	4	4	4	4

	actividades que realizo con los estudiantes.				
	5. Me gusta trabajar en esta institución	4	4	4	4
	6. Considero que en las actividades diarias hay aspectos susceptibles de mejora.	4	4	4	4
	7. Mi trabajo es aburrido y agotador	4	4	4	4
	8. Estoy conforme con mi horario de trabajo	4	4	4	4
	9. En la institución educativa existen comodidades para desarrollar bien mi trabajo	4	4	4	4
	10. Por lo general estoy motivado para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	11. Las condiciones de trabajo en la institución educativa, en general, son realmente óptimas	4	4	4	4
	12. Me siento feliz por los resultados que logro día a día.	4	4	4	4
Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo	13. El director nos trata con respeto y consideración	4	4	4	4
	14. En la institución educativa cualquier docente puede contar con el apoyo del equipo directivo	4	4	4	4
	15. Me agrada trabajar con mis compañeros/as.	4	4	4	4
	16. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	4

	17. Es grata la disposición de mis colegas cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	4	4	4	4
	18. Percibo que existe una comunicación fluida con todo el personal.	4	4	4	4
	19. Considero que existen buenas relaciones entre los docentes y el personal que labora en la institución educativa	4	4	4	4
	20. El ambiente laboral entre los docentes es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	4
	21. El equipo directivo valora el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	4	4	4	4
	22. En la institución educativa la relación entre los directivos y los docentes es cordial y cercana.	4	4	4	4
	23. Considero que se reconoce adecuadamente la labor que realizo	4	4	4	4
	24. El ambiente creado por mis compañeros/as es bueno.	4	4	4	4
	25. La comunicación en la institución educativa funciona correctamente	4	4	4	4
	26. El equipo directivo delega eficazmente las funciones de responsabilidad.	4	4	4	4
	27. La distribución física de las aulas me facilita la realización de las actividades laborales.	4	4	4	4
	28. El ambiente donde trabajo es agradable.	4	4	4	4

Ambiente físico de trabajo	29. La institución educativa cuenta con los materiales y equipos necesarios y adecuados para desarrollar mi trabajo	4	4	4	4
	30. El ambiente laboral me ofrece las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias	4	4	4	4
	31. Las condiciones de trabajo que me brinda la institución educativa son seguras y no representan riesgo para mi salud.	4	4	4	4
	32. Los ambientes de trabajo siempre permanecen limpios.	4	4	4	4
	33. Las instalaciones de la institución educativa (mobiliario, equipo técnicos) facilitan mi trabajo.	4	4	4	4
	34. Los equipos y materiales que necesito están disponibles para utilizarlos cuando los requiero.	4	4	4	4
	35. Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, ventilación, decoración, ruidos, temperatura..) facilitan mi labor docente	4	4	4	4
Beneficios laborales.	36. Considero que el sueldo que recibo no está acorde al trabajo que realizo.	4	4	4	4
	37. Considero que en este	4	4	4	4

	trabajo tengo muchas posibilidades de lograr mi ascenso				
	38. Disfruto del periodo de vacaciones que tengo como docente.	4	4	4	4
	39. Considero que las condiciones laborales en general (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	4	4	4	4
	40. Estoy conforme con el sueldo que gano.	4	4	4	4
	41. Dispongo de una buena seguridad social que contribuye a mi motivación personal.	4	4	4	4



Julia A. Castro Sánchez
 Lic. Julia A. Castro Sánchez
 DIRECTORA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

21. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Alex Bautista Chuquihuanga Cunya		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional(<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional: CAMPO EDUCATIVO		
Institución donde labora: I.E OXAHUAY – AYABACA		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación educativa : .		

22. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- e. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

23. DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autor:	Marcial Sanchez Risco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesores
Significación:	Está compuesta por 41 elementos, evalúa con carácter multidimensional la satisfacción laboral.

24. SOPORTE TEÓRICO

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de trabajo y motivación ▪ Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo. ▪ Ambiente físico de trabajo. ▪ Beneficios laborales. 	la satisfacción laboral es una actitud que presentan las personas respecto de su trabajo; es el resultado de las percepciones sobre sus ocupaciones profesionales basado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y los beneficios

25. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA ELJUEZ:

A continuación le presento a usted el Cuestionario sobre satisfacción laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre satisfacción laboral

- **Objetivos del instrumento:** El presente instrumento permite detectar con carácter multidimensional la satisfacción laboral docente

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1. La institución educativa nos brinda adecuadas condiciones de seguridad e higiene para el trabajo	4	4	4	4
	2. Considero que tengo suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo	4	4	4	4
	3. Encuentro motivador el trabajo que realizo	4	4	4	4
	4. Me siento complacido/a y satisfecho/a con las	4	4	4	4

	actividades que realizo con los estudiantes.				
	5. Me gusta trabajar en esta institución	4	4	4	4
	6. Considero que en las actividades diarias hay aspectos susceptibles de mejora.	4	4	4	4
	7. Mi trabajo es aburrido y agotador	4	4	4	4
	8. Estoy conforme con mi horario de trabajo	4	4	4	4
	9. En la institución educativa existen comodidades para desarrollar bien mi trabajo	4	4	4	4
	10. Por lo general estoy motivado para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	11. Las condiciones de trabajo en la institución educativa, en general, son realmente óptimas	4	4	4	4
	12. Me siento feliz por los resultados que logro día a día.	4	4	4	4
Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo	13. El director nos trata con respeto y consideración	4	4	4	4
	14. En la institución educativa cualquier docente puede contar con el apoyo del equipo directivo	4	4	4	4
	15. Me agrada trabajar con mis compañeros/as.	4	4	4	4
	16. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	4

	17. Es grata la disposición de mis colegas cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	4	4	4	4
	18. Percibo que existe una comunicación fluida con todo el personal.	4	4	4	4
	19. Considero que existen buenas relaciones entre los docentes y el personal que labora en la institución educativa	4	4	4	4
	20. El ambiente laboral entre los docentes es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	4
	21. El equipo directivo valora el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	4	4	4	4
	22. En la institución educativa la relación entre los directivos y los docentes es cordial y cercana.	4	4	4	4
	23. Considero que se reconoce adecuadamente la labor que realizo	4	4	4	4
	24. El ambiente creado por mis compañeros/as es bueno.	4	4	4	4
	25. La comunicación en la institución educativa funciona correctamente	4	4	4	4
	26. El equipo directivo delega eficazmente las funciones de responsabilidad.	4	4	4	4
	27. La distribución física de las aulas me facilita la realización de las actividades laborales.	4	4	4	4
	28. El ambiente donde trabajo es agradable.	4	4	4	4

Ambiente físico de trabajo	29. La institución educativa cuenta con los materiales y equipos necesarios y adecuados para desarrollar mi trabajo	4	4	4	4
	30. El ambiente laboral me ofrece las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias	4	4	4	4
	31. Las condiciones de trabajo que me brinda la institución educativa son seguras y no representan riesgo para mi salud.	4	4	4	4
	32. Los ambientes de trabajo siempre permanecen limpios.	4	4	4	4
	33. Las instalaciones de la institución educativa (mobiliario, equipo técnicos) facilitan mi trabajo.	4	4	4	4
	34. Los equipos y materiales que necesito están disponibles para utilizarlos cuando los requiero.	4	4	4	4
	35. Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, ventilación, decoración, ruidos, temperatura..) facilitan mi labor docente	4	4	4	4
Beneficios laborales.	36. Considero que el sueldo que recibo no está acorde al trabajo que realizo.	4	4	4	4
	37. Considero que en este	4	4	4	4

	trabajo tengo muchas posibilidades de lograr mi ascenso				
	38. Disfruto del periodo de vacaciones que tengo como docente.	4	4	4	4
	39. Considero que las condiciones laborales en general (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	4	4	4	4
	40. Estoy conforme con el sueldo que gano.	4	4	4	4
	41. Dispongo de una buena seguridad social que contribuye a mi motivación personal.	4	4	4	4


 Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

26. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Karina Salvo Porras		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)
	Social (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional: CAMPO EDUCATIVO		
Institución donde labora: I.E DEMETRIO GRADOS VASQUEZ - PIURA		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación educativa : .		

27. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- f. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

28. DATOS DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autor:	Marcial Sanchez Risco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesores
Significación:	Está compuesta por 41 elementos, evalúa con carácter multidimensional la satisfacción laboral.

29. SOPORTE TEÓRICO

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de trabajo y motivación ▪ Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo. ▪ Ambiente físico de trabajo. ▪ Beneficios laborales. 	la satisfacción laboral es una actitud que presentan las personas respecto de su trabajo; es el resultado de las percepciones sobre sus ocupaciones profesionales basado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y los beneficios

30. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA ELJUEZ:

A continuación le presento a usted el Cuestionario sobre satisfacción laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre satisfacción laboral

- **Objetivos del instrumento:** El presente instrumento permite detectar con carácter multidimensional la satisfacción laboral docente

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo	1. La institución educativa nos brinda adecuadas condiciones de seguridad e higiene para el trabajo	4	4	4	4
	2. Considero que tengo suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo	4	4	4	4
	3. Encuentro motivador el trabajo que realizo	4	4	4	4
	4. Me siento complacido/a y satisfecho/a con las	4	4	4	4

	actividades que realizo con los estudiantes.				
	5. Me gusta trabajar en esta institución	4	4	4	4
	6. Considero que en las actividades diarias hay aspectos susceptibles de mejora.	4	4	4	4
	7. Mi trabajo es aburrido y agotador	4	4	4	4
	8. Estoy conforme con mi horario de trabajo	4	4	4	4
	9. En la institución educativa existen comodidades para desarrollar bien mi trabajo	4	4	4	4
	10. Por lo general estoy motivado para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	11. Las condiciones de trabajo en la institución educativa, en general, son realmente óptimas	4	4	4	4
	12. Me siento feliz por los resultados que logro día a día.	4	4	4	4
Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo	13. El director nos trata con respeto y consideración	4	4	4	4
	14. En la institución educativa cualquier docente puede contar con el apoyo del equipo directivo	4	4	4	4
	15. Me agrada trabajar con mis compañeros/as.	4	4	4	4
	16. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	4

	17. Es grata la disposición de mis colegas cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	4	4	4	4
	18. Percibo que existe una comunicación fluida con todo el personal.	4	4	4	4
	19. Considero que existen buenas relaciones entre los docentes y el personal que labora en la institución educativa	4	4	4	4
	20. El ambiente laboral entre los docentes es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	4
	21. El equipo directivo valora el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	4	4	4	4
	22. En la institución educativa la relación entre los directivos y los docentes es cordial y cercana.	4	4	4	4
	23. Considero que se reconoce adecuadamente la labor que realizo	4	4	4	4
	24. El ambiente creado por mis compañeros/as es bueno.	4	4	4	4
	25. La comunicación en la institución educativa funciona correctamente	4	4	4	4
	26. El equipo directivo delega eficazmente las funciones de responsabilidad.	4	4	4	4
	27. La distribución física de las aulas me facilita la realización de las actividades laborales.	4	4	4	4
	28. El ambiente donde trabajo es agradable.	4	4	4	4

Ambiente físico de trabajo	29. La institución educativa cuenta con los materiales y equipos necesarios y adecuados para desarrollar mi trabajo	4	4	4	4
	30. El ambiente laboral me ofrece las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias	4	4	4	4
	31. Las condiciones de trabajo que me brinda la institución educativa son seguras y no representan riesgo para mi salud.	4	4	4	4
	32. Los ambientes de trabajo siempre permanecen limpios.	4	4	4	4
	33. Las instalaciones de la institución educativa (mobiliario, equipo técnicos) facilitan mi trabajo.	4	4	4	4
	34. Los equipos y materiales que necesito están disponibles para utilizarlos cuando los requiero.	4	4	4	4
	35. Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, ventilación, decoración, ruidos, temperatura..) facilitan mi labor docente	4	4	4	4
Beneficios laborales.	36. Considero que el sueldo que recibo no está acorde al trabajo que realizo.	4	4	4	4
	37. Considero que en este	4	4	4	4

	trabajo tengo muchas posibilidades de lograr mi ascenso				
	38. Disfruto del periodo de vacaciones que tengo como docente.	4	4	4	4
	39. Considero que las condiciones laborales en general (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	4	4	4	4
	40. Estoy conforme con el sueldo que gano.	4	4	4	4
	41. Dispongo de una buena seguridad social que contribuye a mi motivación personal.	4	4	4	4



Firma del evaluador

ANEXO 5: CONFIABILIDAD

```
GET
  FILE='C:\Users\PROPIETARIO\Documents\VALIDEZ SATISFAC.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos2.

SAVE OUTFILE='C:\Users\PROPIETARIO\Documents\VALIDEZ SATISFAC.sav'
  /COMPRESSED.
RELIABILITY
  /VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 S10 S11 S12 G13 S14 S15 S16 S17 S18 S
19 S20 S21 S22 S23 S24 S25 S26 S27 S28 S29 S30 S31 S32 S33 S34 S35 S36 S37 S3
8 S39 S40 S41
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos2] C:\Users\PROPIETARIO\Documents\VALIDEZ SATISFAC.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	41

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
RELIABILITY
  /VARIABLES=G1 G2 G3 G4 G5 G6 G7 G8 G9 G10 G11 G12 G13 G14 G15 G16 G17 G18 G
19 G20 G21 G22 G23 G24 G25 G26 G27 G28 G29 G30 G31 G32 G33 G34 G35 G36 G37 G3
8 G39 G40 G41 G42 G43 G44 G45
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\PROPIETARIO\Documents\VALIDEZ GEST.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	45

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos2.

SAVE OUTFILE='C:\Users\PROPIETARIO\Documents\VALIDEZ SATISFAC.sav'
/COMPRESSED.

DATASET CLOSE Conjunto_de_datos2.

La licencia caducará en 8 días.

La licencia caducará en 2 días.

ANEXO 6:

encuesta.com Mis encuestas Mis contactos Ampliar plan

ENCUESTA A DOCENTES Abierta

1. Crear 2. Ver 3. Compartir 4. Resultados

Search:

1 Estimados/as docentes. El cuestionario que va a completar a continuación

1 En la institución educativa se fijan metas institucionales claras y se asignan responsabilidades para su cumplimiento

Seleccione un valor

Dividir página Añadir pregunta Añadir elemento

2 Es usted convocado por la dirección de su institución educativa a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PCIE, RI, PAT)

Escribe aquí para buscar 11:36 16/07/2020

encuesta.com Mis encuestas Mis contactos Ampliar plan

ENCUESTA A DOCENTES Abierta

1. Crear 2. Ver 3. Compartir 4. Resultados

Estimados/as docentes. El cuestionario que va a completar a continuación tiene como propósito conocer algunos aspectos de la gestión educativa y la satisfacción laboral. Por favor elija la respuesta que se aplica mejor a su situación. Responda a todas las preguntas. Muchas Gracias

En la institución educativa se fijan metas institucionales claras y se asignan responsabilidades para su cumplimiento

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

Escribe aquí para buscar 11:37 16/07/2020

encuesta.com Mis encuestas Mis contactos Ampliar plan

ENCUESTA A DOCENTES Abierta

1. Crear 2. Ver 3. Compartir 4. Resultados

Comparte tu encuesta:
<https://response.encuesta.com/#/survey/p318hOx6B>

Facebook Twitter LinkedIn

Plataformas de envío: Envía invitaciones a tu encuesta y haz seguimiento de quien contesta

Página web: Incluye un link en tu página web que dirija a la encuesta al ser pulsado, o directamente incrusta la encuesta dentro de tu web con un iframe

Medios impresos: Imprime tu encuesta en PDF o imprime código BIDI/QR que te lleve al cuestionario

NUEVO: incluye tu primera pregunta en el e-mail

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar, 11:42 16/07/2020

encuesta.com Mis encuestas Mis contactos Ampliar plan

ENCUESTA A DOCENTES Abierta

1. Crear 2. Ver 3. Compartir 4. Resultados

<input type="checkbox"/>	Id	Estado	Fecha de inicio	Fecha de envío	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1946360	Finalizada	18/06/2020 13:57	18/06/2020 14:26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1946329	Finalizada	18/06/2020 13:54	23/06/2020 22:08	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1946308	Finalizada	18/06/2020 13:52	26/06/2020 22:49	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1946138	Finalizada	18/06/2020 13:39	18/06/2020 13:56	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1946091	Finalizada	18/06/2020 13:34	23/06/2020 23:55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1946039	Finalizada	18/06/2020 13:31	18/06/2020 13:48	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	1946030	Finalizada	18/06/2020 13:29	18/06/2020 14:05	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar, 11:41 16/07/2020

ANEXO 7:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICAS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020	<p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión educativa de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión institucional y</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020.</p> <p>Determinar el nivel de la gestión educativa en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución</p>	<p>Existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020</p> <p>El nivel de la gestión educativa es regular en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral es bajo en el personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020</p> <p>Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel</p>	Gestión educativa	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de metas. • Instrumentos de gestión. • Liderazgo directivo. • Estilo de comunicación. • Participación y coordinación. • Cumplimiento de normatividad 	<p>Básica.</p> <p>Descriptiva.</p> <p>No experimental</p> <p>Correlacional.</p> <p>Transversal.</p>	46 docentes de la institución educativa secundaria San Miguel turno II
					Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos económicos. • Uso efectivo de horas pedagógicas y cumplimiento de la calendarización. • Distribución de materiales educativos. • Gestión del potencial humano. • Supervisión del cumplimiento de funciones. • Rendición de cuentas. 		
					Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular. • Capacitación docente. • Monitoreo y acompañamiento. • Ambiente acogedor para la práctica pedagógica • Uso de materiales educativos. • Estrategias de enseñanza-aprendizaje. . 		
					Gestión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con padres y madres de familia. • Relaciones de coordinación con otras instituciones. • Trabajo con las familias. • Relación con la comunidad. 		

	<p>la satisfacción laboral de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral de la institución educativa secundaria San Miguel turno II Piura 2020?</p>	<p>educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020</p>	<p>Turno II Piura.2020</p> <p>Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020.</p>	Satisfacción laboral					
		<p>Determinar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020</p>	<p>Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020</p>		<p>Condiciones de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de seguridad e higiene. • Motivación por las actividades que realiza. • Valoración que realiza el trabajador a sus actividades laborales cotidianas. • Satisfacción con actividades y resultados laborales. • Horarios. 			
		<p>Determinar la relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura 2020</p>	<p>Existe directa y significativa relación entre la dimensión gestión comunitaria y la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura.2020</p>		<p>Relación con el equipo directivo y compañeros de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trato recibido por el equipo directivo • Relación con los compañeros de trabajo. • Comunicación. • Reconocimiento de la labor. • Delegación eficaz de funciones 			
					<p>Ambiente físico de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del ambiente de trabajo. • Materiales y equipos necesarios para realizar el trabajo. • Condiciones de seguridad y limpieza. • Condiciones físicas para la enseñanza. 			
				<p>Beneficios laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salario. • Ascenso • Vacaciones. • Seguridad social. 				

ANEXO 8:



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación Piura



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Piura, 08 DE JUNIO del 2020

OFICIO N° 108 - 2020 - GOB. REG. PIURA-DREP-IE"SM"-D.

**SEÑOR:
MARCIAL SÁNCHEZ RISCO**

CIUDAD. -

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A
DOCENTES DE SECUNDARIA TURNO TARDE**

REFERENCIA: SOLICITUD 22 DE MAYO 2020

Me dirijo a Ud. para saludarle cordialmente y a la vez informarle que esta Dirección concede la AUTORIZACIÓN para que Ud. pueda aplicar encuesta a docentes de secundaria del turno tarde, en consecuencia le recomiendo coordinar con el Subdirector de Formación General Turno tarde, Mag. Pastor Castillo Aguilar Celular 949001699, a fin de que le brinde el padrón de docentes y la data correspondiente para las coordinaciones del caso.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

MAX AMÉRICO GRILLO PAICO
DIRECTOR
SAN MIGUEL
DNI 02819071
Celular 925462103



Max Américo Grillo Paico
Lic. Max Américo Grillo P.
DIRECTOR
CPN: 2482819071