



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión de la educación no presencial y satisfacción laboral en la
Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Tapullima Grández, Lenin (ORCID:0000-0003-4822-2019)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con amor y cariño a mi familia

Lenin

Agradecimiento

El agradecimiento especial a la Institución Educativa N° 0003, a mis docentes de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población (criterios de inclusión) muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de las dimensiones de la gestión de la educación no presencial en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021.....	26
Tabla 2.	Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021.....	27
Tabla 3.	Prueba de normalidad.	28
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021.....	29
Tabla 5.	Relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021.....	30

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre los recursos de aprendizajes y la satisfacción laboral.	28
Figura 2.	Diagrama de dispersión entre el acompañamiento virtual y la satisfacción laboral.	29
Figura 3.	Diagrama de dispersión entre el aprendizaje colaborativo y la satisfacción laboral.	30
Figura 4.	Diagrama de dispersión entre las competencias de los estudiantes y la satisfacción laboral.	30
Figura 5.	Diagrama de dispersión entre la gestión de la educación no presencial y la satisfacción laboral.....	31
Figura 6.	Diagrama de dispersión entre la gestión de la educación no presencial y la satisfacción laboral.	31

Resumen

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 22 docentes; la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de las dimensiones de la gestión de la educación no presencial, muestra un nivel malo con un 50 % y regular con 50 % en la dimensión recursos de aprendizaje. Asimismo, el nivel de las dimensiones de satisfacción laboral, tiene un nivel indiferente con un 59 % e insatisfecho en un 41 %. Se concluyó que, existe relación positiva muy alta y significativa entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021, ya que el análisis estadístico del coeficiente de Pearson fue de 0,902, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 81.36 % de la gestión de la educación no presencial influye en la satisfacción laboral.

Palabras clave: calidad de enseñanza, educación no presencial, satisfacción laboral

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the management of non-face-to-face education with job satisfaction in educational institution n. ° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 22 teachers, the data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of the dimensions of non-face-to-face education management shows a bad level with 50 % and a regular level with 50 % in the learning resources dimension. Likewise, the level of the dimensions of job satisfaction has an indifferent level with 59 % and dissatisfied with 41 %. It was concluded that there is a very high and significant positive relationship between the management of non-face-to-face education with job satisfaction in educational institution n.° 0003, El Dorado, Saposoa-2021, since the statistical analysis of the Pearson coefficient was 0.902 and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$), in addition, only 81.36 % of non-face-to-face education management influences job satisfaction.

Keywords: quality of teaching, non-face-to-face education, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo en todas partes del mundo, tiene como compromiso el de brindar servicios educativos de alta calidad y su proceso ayuda a lograr la formación integral del alumno. Frente a este objetivo, el foco de la evaluación educativa de los cursos a distancia es recoger las opiniones vertidas por alumnos en referencia a la calidad de las instituciones y cursos que reciben. Hoy en día, los cursos de educación a distancia se difunden y producen ampliamente sin una reflexión cuidadosa o una evaluación en profundidad. Por tanto, resulta importante conjeturar e instituir estándares como filtros para poder compararlos con recomendaciones educativas fiables y de alta calidad en la práctica. Teniendo en cuenta lo anterior, las instituciones que imparten cursos tanto presenciales como a distancia se han visto en la necesidad de incorporar el término "calidad" dentro de los estándares de educación, lo que ha generado una variedad de herramientas para medir los resultados para asegurar que tengan el mejor nivel de durabilidad y relevancia.

Algunos estudios sobre estilos de vida estudiantiles realizados en países de América Latina muestran que existen estilos de vida poco saludables, lo que también muestra que, en la etapa estudiantil, los estudiantes abandonan hábitos saludables y desarrollan otros hábitos nocivos. No cabe duda de que determinados tipos de comportamientos, como los hábitos alimentarios poco saludables y la propia vida sedentaria, pueden incrementar la morbilidad e incluso aumentar la mortalidad.

En nuestro país, en los últimos años se notó un incremento en la oferta de servicios educativos tanto en el nivel de secundaria, pregrado y postgrado en las diferentes universidades del país, esto ha permitido abrir una oportunidad para su crecimiento educativo y en muchos casos laboral; en ese sentido, es importante resaltar que debido al proceso de las exigencias educativas en el país por el ministerio de educación, se ha disminuido la oferta educativa en esta modalidad debido a factores como la pandemia COVID-2019, donde el país y todos los sectores no estuvieron preparados para afrontarlo, siendo el

sector educativo uno de los afectados, debido a que el factor infraestructura es de lo que más carecen dichas instituciones, además, de profesionales y la modernización de equipo, condiciones de bioseguridad, sumado a ello, que no todos tiene la igualdad de oportunidades, debido a una inadecuada calidad de vida en sus hogares.

Actualmente en la región San Martín, las instituciones con diferentes niveles de educación están aumentando, lo que agrega nuevas formas de educación. Por lo tanto, en el período reciente, las TIC se han utilizado ampliamente en la educación y la integración de plataformas de educación virtual. El próspero desarrollo de las TIC permite organizar, generar y difundir conocimientos para diversos tipos de personas que pueden acceder a Internet de una forma más práctica y sencilla, sin embargo, de acuerdo con la situación actual del COVID-19, la población estudiantil actual es vista desde una perspectiva nutricional, se considera un grupo especialmente vulnerable, pues es el momento en el que muchos de ellos comienzan a responsabilizarse de su alimentación, por lo que, al tiempo que consolidan sus hábitos alimentarios, también se encuentran en un período crítico educativo.

En la provincia de Saposoa, por las mismas condiciones geográficas y tecnológicas ha hecho que la educación virtual no tenga el impacto deseado en los estudiantes, además no es lo mismo los hábitos alimenticios de los niños adolescentes de la zona en comparación a las ciudades o zonas más desarrolladas como es Tarapoto, es por ello que existe falencias en cuanto a las variables de educación virtual y los hábitos de vida saludable.

En este caso, con base en las observaciones, los problemas encontrados en la Institución Educativa N° 0003 El Dorado, Saposoa, se pueden resumir en los problemas encontrados: falta de orientación, coordinación, organización y control en el proceso de enseñanza de la educación a distancia, El personal que se desempeña como docente a distancia no ha recibido una formación específica en este método de enseñanza, los docentes que se dedican a los métodos de educación a distancia son los mismos que los presenciales, se

observa un limitado seguimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, existe una escasa interacción entre alumnos y profesores, así como entre estudiantes. Por ende, se desconoce la posible relación entre ambas variables en estudio y el nivel de las dimensiones, el propósito de la investigación es determinar la relación y poder brindar alternativas de solución.

A continuación, se da a conocer la formulación del problema, teniendo como **problema general:** ¿Cuál es la relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021? **Problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de aplicación de las dimensiones de la gestión de la educación no presencial en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021? ¿Cuál es el nivel de aplicación de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021?

En cuanto a las justificaciones del estudio. Por **Conveniencia:** Porque permitirá analizar, establecer y articular estrategias, así como las acciones de los representantes de las instituciones educativas, con la finalidad de generar una mejora en la calidad de educación, incrementar los niveles de rendimiento educativo y que el gobierno local apoye a la educación en el distrito. **Relevancia social:** ayudó a solucionar la problemática de la institución mediante el aporte de nuevos conocimientos que ayudaron a solucionar los problemas de la institución y por ende ayudara a que otras instituciones puedan aplicar las recomendaciones brindadas. **Valor teórico:** Brindará un aporte teórico a la colectividad científica con respecto al análisis de cada una de las variables. **Implicancia práctica:** La presente investigación ayudará que se reformule nuevas estrategias para mejorar la educación virtual de los diferentes alumnos, brindando los mecanismos que coadyuven al docente y al alumno a mantenerse en la misma línea en beneficio de la población estudiantil. **Utilidad metodológica:** además los

instrumentos elaborados pueden ser aplicados en investigaciones similares haciendo uso del método científico.

De acuerdo a la problemática planteada se formula los siguientes objetivos, **Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021. **Objetivos específicos:** Identificar el nivel de aplicación de las dimensiones de la gestión de la educación no presencial en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021. Identificar el nivel de aplicación de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021. Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021.

Finalmente se presenta las hipótesis como: **Hipótesis general: H_i:** Existe relación significativa entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021. **Hipótesis específicas: H₁:** El nivel de aplicación de las dimensiones de la gestión de la educación no presencial en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021, es bueno. **H₂:** El nivel de aplicación de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021, es bueno. **H₃:** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Moya, E.; Herrera, L. y Montes, R. (2020). *Educación virtual para todos: Una revisión sistemática*. (Artículo científico). Universidad de Granada, Barranquilla, Colombia. Básica, no experimental, tanto población como muestra fue de 49; como técnica usada fue la encuesta, y de instrumento un cuestionario. Concluyeron que, una educación virtual es buena, porque logró facilitar los procesos educativos en todos los aspectos que necesitaban innovar en una institución, permitiendo agilizar las funciones estructurales, que tiene el fin de brindar las mejores enseñanzas a sus estudiantes, empleando sistemas, programas y plataformas para que los estudiantes puedan asociarse con las innovaciones que exige la sociedad, así mismo, lograran adquirir nuevos conocimientos en donde desarrollaran mejor sus capacidades de aprendizaje, donde muchas instituciones se vieron obligadas a adaptarse, porque si no los alumnos buscaran centros educativos que posean las herramientas convenientes para su desarrollo educativo y formación profesional.

Castillo, A.; Pasilla, M.; Rodríguez, R. y Cabrera, M. (2020). *Retos de educación virtual en el proceso enseñanza aprendizaje durante la pandemia de COVID- 19*. (Artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Manabi, Ecuador. Estudio básico, no experimental, de población-muestra los documentos, la técnica fue acervo documentario, el instrumento fue la guía documentaria. Concluyeron que, la actual pandemia COVID-19 ha traído cambios educativos de cara a la educación virtual, lo que generó nuevos desafíos y retos a las instituciones para asegurar el aprendizaje continuo y crear métodos que incluyan la enseñanza simultánea, pero por más que se estableció todos estos elementos, no todos los estudiantes pueden acceder a estos recursos, muchos de ellos, no cuentan con la economía suficiente, haciendo que no puedan contar con algún dispositivo tecnológico, viven en zonas donde la conectividad es pésima, perjudicando así el nivel de aprendizaje, volviéndose muy dificultoso seguir la ilación, que a comparación del resto de sus compañeros, se encuentran en zonas donde es posible interactuar con los avances tecnológicos.

Rafael, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral, Municipio de Santa Lucía Coatzacoahuila.* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar. Escuintla. Guatemala. Tipo descriptivo y de diseño no experimental, se contó con población y muestra de 43 individuos, utilizando la técnica encuesta, instrumento cuestionario, concluyó que las variables no presentan relación, todo ello debido a que no necesariamente el personal tiene que estar satisfecho para poder tener un alto desempeño, ya que las metas y objetivos son individuales, además la evaluación dependerá del área en el que se encuentra el personal y las metas asignadas, además del nivel de conocimientos que tenga el personal sobre las funciones a realizar y por ende de las capacitaciones y retroalimentaciones recibidas. Asimismo, el desempeño que muestre un subordinado, puede ser fruto de la satisfacción que perciba del lugar de trabajo, es decir que el desempeño no laboral no es determinante de la satisfacción que este pueda tener.

A nivel nacional, Fox, E. (2018), *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima.* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima. Perú. El tipo de investigación es descriptivo, el diseño es no experimental, se contó con una población y muestra de 34 trabajadores, utilizando como técnica de recopilación de información encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó a la satisfacción laboral desde una dimensión emocional, ya que lo relacionan a una vibra asertiva que se percibe como resultante del correcto funcionamiento de una tríada de componentes que la protagonizan: i) el alumno, estando completamente comprometido con su ambición por aprender lo máximo posible sobre la materia; ii) la institución, en brindar las mejores comodidades e instrumentos para que los maestros ejerzan sus funciones y los alumnos adquieran los conocimientos que se les imparten, y iii) el docente, en su empeño y entrega por ejecutar una buena labor no sólo con el aprendizaje del estudiante, sino también en la institución donde trabaja, logrando la satisfacción laboral cuando los tres componentes tienen la misma intensidad, calidad de compromiso y dedicación.

Zapata, A. (2017). *Estrategias didácticas de educación virtual de mejora en la participación del estudiante en la Universidad Señor de Sipán, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Aplicada y explicativa, no experimental, con una población de 650, de la que deriva la muestra de 55 estudiantes. Concluyó que, las estrategias didácticas de la educación virtual son buenas, porque los estudiantes demostraron que están alineados e informados de las nuevas plataformas y sistemas que se vienen actualizando e implementando en la institución, consiguiendo que los estudiantes se sientan satisfechos con los tutoriales y enseñanza aplicada de forma general y personal, así mismo, los estudiantes fueron escuchados, sus opiniones fueron respetadas y los hicieron sentir partícipes de los avances que se realiza en las instituciones. Para reforzar estos programas virtuales tuvieron la oportunidad de volver a preguntar sus dudas, pero ya con el docente en sus respectivas aulas.

Soto, K. (2020). *Educación virtual y satisfacción del estudiante, 5° año de la I.E. Nacional Santa Rosa, año 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Básica, no experimental, 45 estudiantes como población y muestra, la técnica e instrumento fue la encuesta y el cuestionario. Concluyó que, los alumnos estaban satisfechos, la educación virtual que recibí estuvo reflejada en mis conocimientos, es por ello, que entiendo el proceso y trato de lograr esta innovación de la mejor manera. Los estudiantes son libres de utilizar el aula virtual para cargar cualquier trabajo autorizado por el profesor. Los profesores conocen el aula y se adaptan a los nuevos métodos de enseñanza. Además, la actualización creó una nueva estrategia con una visión a largo plazo, no solo para el futuro cercano. La educación en la I.E. resultó todo un reto tanto para docentes como para estudiantes, pues en su gran mayoría no se encontraron preparados para realizar dicha actividad, ocasionando en sus inicios dificultad para desempeñar sus funciones en las plataformas virtuales, así mismo, representó un inconveniente el tema de conectividad que con el pasar de los días fue mejorando.

A nivel local, Reyes, A. (2016), *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los empleados del CNDVD, Tarapoto, periodo 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto. Tipo descriptiva, diseño no experimental, se contó con una población y muestra de 30 colaboradores, utilizando como técnica de recopilación de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyó que las variables presentan relación de 0.807 y un valor de $p=0.000$; todo ello, porque las condiciones laborales donde operan los empleados de una entidad resulta un aspecto decisivo para lograr su satisfacción, pudiéndose apreciar que el personal administrativo de la entidad viene gestionando adecuadamente las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades institucionales, y se efectúen de una manera adecuada, implementando una serie de materiales, herramientas e instrumento necesarios para que los empleados se sientan cómodos y contentos al realizar sus funciones y puedan brindar un servicio de calidad a los usuarios.

Guerrero, O. (2017). *Clima laboral y satisfacción del personal (CAS) de la MPSM, periodo 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. El tipo de investigación es descriptiva, diseño no experimental, se contó con una población y muestra de 123 personas, utilizando como técnica de recopilación de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyó que las variables presentan relación de 0.725 y un valor de $p=0.000$, dichos resultados objetan que el clima laboral es fundamental en una organización, y es parte influyente en la satisfacción de los colaboradores, ya que un personal insatisfecho traerá consigo un ambiente laboral no adecuado, donde el personal no puede desarrollar sus funciones, además, en cuanto al nivel de satisfacción, resultó ser insatisfactorio, debido a que no se les brinda motivaciones, no se les recompensa por los trabajos extras que realizan fuera de sus funciones y las remuneraciones son bajas, razón por el cual existe una alta rotación de personal.

Guzmán, F. (2020). *Gestión municipal y educación a distancia en la Institución Educativa Santiago Tapullima Pashanasi, Cuñumbuqui, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Básico, no

experimental, de población y muestra fueron 13 docentes. Concluyendo en la existencia de una relación entre las variables gestión municipal y la educación a distancia, obteniendo un coeficiente de Pearson de 0,994 y un valor $p = 0,000$ ($p\text{-valor} \leq 0.05$); respecto a la educación a distancia es bueno, porque la institución cumplió con todos los parámetros para brindar las mejores de las enseñanzas mediante instrumentos y sistemas virtuales, sin la necesidad de que este cambio sea muy notorio para los estudiantes y seguir con el mismo rendimiento de lo que solían tender desde un principio, debido a las buenas gestiones educativas de las que la institución logró plasmar desde un comienzo, conllevando a capacitaciones constantes y continuas a sus docentes para adaptarse con facilidad a los cambios que se dieron en su momento.

En cuanto a las teorías base de esta investigación, se encuentra como primera variable la **gestión de educación virtual**, local se precisará cada uno de los términos de la variable, en este caso **gestión**, Robbins y Coulter (205), mencionaron que esto está relacionado con la combinación de actividades laborales, por lo que las actividades laborales se realizan de manera productiva y enérgica a través de otros, esto se convirtió en el principal objetivo de toda gestión plasmada. Según González (2005), otro término es educación, que es el proceso de concienciar al ser humano de la convivencia de otra realidad más duradera, proceso al que está acostumbrado y que produce. Como tercer término la palabra **virtual**, según Cabero (2006), es un aspecto de la realidad, y está conceptualizada como un proceso impalpable, por ello, lo que aprendamos de un sistema de tecnológico, finge ser real porque se estudia la realidad, pero no es real, debido a que no está en su momento.

Seguidamente se menciona la definición de la variable **gestión de educación virtual**, en ese sentido, Valdez (2018), menciona que se trata de un nuevo elemento especial innovador y flexible, que se basa en las TICs y la información a fin de producir un efecto interactivo en la relación entre enseñanza-aprendizaje y autoaprendizaje. Por consiguiente, Sierra (2016) hace mención que la educación virtual también se puede dar de forma libre,

dando a entender que los estudiantes no solo deben basarse en los contenidos ofrecidos de los docentes sino también tratar de aprender por sí mismos, ir experimentando la realidad, ya que cuentan con distintos criterios educativos, los cuales no solo ayudan a moldear más en el tema sino también a ir conociendo nuevos conocimientos institucionales.

A su vez, Unigarro (2004), aludió que es una representación de educación a distancia, orientándose en una nueva apariencia de los distintos ambientes, por lo tanto, no solo se centra en hacer llegar información a los lugares más alejados, sino también a los lugares que no cuentan con un buen sustento económico. Así mismo, Ossa (2016), mostró que el uso de la educación virtual como herramienta de enseñanza no solo se aplica a los centros educativos o quienes la conforma, sino también a las TICs, ya que sirve como apoyo fundamental para lograr una enseñanza en línea, mediante el uso de distintas plataformas, no contento con ello, una educación de calidad con tecnología cambiante puede brindar un buen servicio, pero una tecnología excelente con una baja calidad de enseñanza, no dará los resultados esperados.

Así como atestigua, Pérez (2018), que el aula de clases puede maximizar el aprendizaje por medio de los programas virtuales en instituciones de educación superior, transformándose en una manera práctica de favorecer al conocimiento de manera eficiente, perfeccionando los espacios materiales y los recursos, consintiendo la accesibilidad del estudiante desde cualquier lugar, respaldando los conflictos por establecer trabajos fuera del horario de clase, así mismo, García (2017), indica que la integridad de razones se relacionan con la eficacia, inauguración y adaptabilidad para ser aplicado a la educación virtual, estableciendo la eficiencia y calidad del método educativo, desarrollado de manera virtual o a distancia.

Del mismo modo Serrano, Flores y Lobo (2017), testifican que la alineación de los profesores con las TICs es fundamental para el progreso de las competencias tecnológicas, que buscan mejorar su acción en aras a complacer las necesidades del estudiante, así el uso de las herramientas

TICs permite a los estudiantes aprender con mayor habilidad, en ese sentido, Allen y Seama (2016), afirman que la educación en línea es importante para la estrategia a largo plazo, visualizando incrementos notorios año tras año en el manejo de las TICs, proporcionando criterios para la estrategias ideadas a largo plazo.

Particularidades de la educación no presencial, según Rodríguez y Barragán (2017), se encuentran cuatro clases de educación a distancia: a) Educación a distancia tradicional, determinada por el uso de textos impresos que se entrega a los estudiantes mediante los distintos medios tecnológico, entregando los trabajos vía correo con las que el docente encargado brinda a los estudiantes, en cierto tiempo, el interactuar con los docentes puede ser presencial en horarios específicos, de una manera personalizada pero dentro del centro educativo; se utilizó con mayor frecuencia hasta un cierto tiempo, en la actualidad, aún se despliega en zonas donde la población tiene poco o a veces nada de acceso a las redes que ofrece la tecnología. b) Educación a distancia con entornos virtuales; se caracteriza por la velocidad del internet, se hace emplea correos electrónicos, la radio, videos y la televisión educativa, distintos medios con la que cuenta los avances tecnológicos.

Siguiendo con la teoría de Rodríguez y Barragán, c) Educación en entornos duales o bimodal; también denominado semipresencial y blended learning (b-learning), es la comprensión de las clases presenciales y a distancia en un mismo establecimiento. d) Educación en línea o e-learning, hace uso de elementos virtuales de aprendizaje conocido como (EVA) o plataformas e-learning, donde la función principal es el de brindar lo suficiente para la intervención de aceptación de los conocimientos, el acceso a herramientas pedagógicas y de comunicación, vuelven a usar los mismos contenidos a diferencia de otros. (Sotelo y Fernando, 2014), mencionan que en la actualidad es importante la integración de recursos y medios electrónicos al proceso de enseñanza para los estudiantes, porque establece el perfil de una institución innovadora, lo cual, supone un transcurso integral para

motivar el aprendizaje independiente, permitiendo dar inicio a una cultura para la incautación faltante del conocimiento.

Plataformas virtuales o espacios virtuales de enseñanza de aprendizaje, a decir de Salinas (2011), presentan dos dimensiones: la dimensión tecnológica, formada por las herramientas o aplicaciones informáticas que constituyen un determinado entorno, puede utilizarse como herramienta o medio para desarrollar el correcto uso de la tecnología de los estudiantes. El aspecto educativo, se desarrolla a través de un proceso de enseñanza, el cual se gestiona dentro de sus funciones internas. Algunos programas no se crean completamente de la manera original, no tienen un propósito educativo, pero están patrocinados como recursos para el proceso de enseñanza, entre ellas tenemos a los Blogs, wikis y los distintos medios sociales.

Gros (2011), pronunció que, en el aprendizaje en línea, la acción es la base principal para establecer la educación y la formación necesarias; al elegir un curso, pregunte a los estudiantes el tipo de acciones que deben realizar para obtener los conocimientos y habilidades previstos; una vez establecida la actividad, es más fácil diseñar el espacio y los recursos que propicien su ejecución, combinar los comportamientos de profesores y estudiantes para lograr el control sobre el diseño del espacio y el entorno de aprendizaje. En el entorno virtual, a partir de las unidades de aprendizaje, se deben considerar una serie de factores que pueden afectar el diseño estructural, desde diferentes aspectos de manera horizontal para hacer frente a los posibles momentos de aprendizaje.

UNESCO (2013) señaló que la **tecnología puede aumentar las oportunidades de aprendizaje**, mejorar la calidad y asegurar la composición. Las TICs reconocen brindar educación y formación a los alumnos, impartir contenidos formativos, y generar una buena comunicación entre profesores y alumnos. Según Nieto (2012), la educación es la acción y el resultado de educar o de la propia forma de educación, tratando de experimentar la realidad de manera diferente a la imaginada. Luego,

comience desde donde se dirige virtual y tome buenas decisiones para las personas: reales, simbólicas y ficticias. Además, la educación radica en la socialización de los miembros de la comunidad, con el fin de integrarlos a la sociedad y sensibilizarlos sobre las normas y valores que les conciernen. Por tanto, a partir del entendimiento de que toda educación es enseñanza y aprendizaje, no existe diferencia entre educación formal, virtual, especial, incluidos los factores físicos o mentales, así como la gestión de su composición social y laboral.

Según de Arboleda Y Rama (2013), **La difusión de la educación a distancia**, los países de América Latina y el Caribe sistematizaron muy rápidamente una nueva instancia de integración de las TICs, que se refleja en la educación virtual como una especie de particularidad educativa, y en la siguiente tiene una fuerte correlación: la formación de un nivel educativo reconocido y la forma en que la innovación tecnológica se integra en la sociedad. La función especial de la actividad dinámica, sin involucrar los aspectos pedagógicos, también se basa en transformaciones con los recursos disponibles, con el fin de darle buen uso e incorporar la información digital. CEPAL sostiene que está surgiendo una economía en la que abundan productos y redes digitales concretadas en función al internet, incorporándose con un nuevo mercado en la competencia, donde los modelos de ordenación de recursos económicos y de resguardo de los derechos intelectuales, requieran su actualización y adaptación a los ambientes digitales y virtuales.

Dimensiones de la gestión de educación no presencial, según Valdez (2018), menciona las siguientes dimensiones: **Dimensión recursos de aprendizaje**, incluye los diversos recursos y herramientas que los estudiantes pueden utilizar durante el proceso de aprendizaje. El aula virtual es un espacio para que se desarrollen e interactúen en el proceso de aprendizaje y comprensión, debe realizarse en un ambiente óptimo y depende de su nivel educativo, también, se incluyen diferentes materiales para facilitar la comprensión de su estudio, teniendo como indicadores: el acceso por parte de los estudiantes a las bibliotecas virtuales, la puesta en

uso de foros de debates a fin de discutir los temas de enseñanza y la repartición del material de retroalimentación que refuerza los aprendizajes adquiridos en clase.

Dimensión acompañamiento virtual, el maestro se ha preocupado por su propia situación de aprendizaje, es como guía para los estudiantes, acompañándolos a encontrar su propio conocimiento, y a encontrar la mejor y más conveniente información, dotando a los alumnos de herramientas didácticas, diseñando representaciones interactivas y orientándoles para que descubran sus propias reacciones, convirtiéndose en el contenido del aprendizaje y les proporcione una formación académica profesional, teniendo como indicadores: la orientación que provee el docente respecto a sus clases, a sus módulos de aprendizaje y más que todo a los aprendizajes esperados, la resolución oportuna de consultas realizadas y control de registro de participación. (Valdez, 2018)

Dimensión aprendizaje colaborativo, la creación de conocimiento participativo debe combinarse con la experiencia personal para obtener resultados basados en la experiencia de vida actual, se requieren hechos reales para producir una buena gestión y se incluye información con el apoyo de herramientas virtuales. Los estudiantes deben adaptarse a la educación virtual, adaptarse al progreso tecnológico y deben saber ajustar su tiempo para poder organizarlo, completar tareas, evaluar su progreso personal, teniendo como indicadores: interdependencia positiva, se basa en un aprendizaje mutuo tanto por parte del alumno como del docente, y los aportes al grupo. (Valdez, 2018)

Dimensión competencias del estudiante, ser una persona capaz de desarrollar cualquier actividad, implica establecer buenas acciones, donde los mismos estudiantes se den cuenta de su progreso, es decir, que muestren su nivel de capacidad, de acuerdo a las necesidades y objetivos que le exige en cada situación que se presente, teniendo como indicadores: organización de actividades de comprensión de información, donde los estudiantes sean conscientes de los aprendizajes que han logrado y de

aquellos en los que se encuentran trabajado, y puedan determinar un antes y después respecto a cada determinado tema. (Valdez, 2018)

Como segunda variable se tiene a la satisfacción laboral, en cuanto a la definición de los términos, se definirá la palabra **satisfacción**; según Koontz y Welhrich (2014), satisfacción se conceptualiza como la emoción que percibe el operario al culminar un objetivo o meta con resultados aprobatorios, dicho de otra manera, la satisfacción es la resultante favorable en el ejercicio de una investigación o ensayo. Para Cantón y Téllez (2016), el término laboral es una determinada ocupación con situaciones en las que se manifiesta un interés y un objetivo de una colectividad para desarrollar un fruto, es así que la satisfacción laboral es una condición presentada por un subordinado al desempeñar sus funciones, pudiendo influir en la forma que realizan sus actividades, a través de la actitud de bienestar que representa la satisfacción conseguida.

Concerniente a la conceptualización de satisfacción laboral, Robbins (2009), lo define como un sentimiento positivo ocasionado por el ejercicio propio de la actividad sindical que florece de la valoración de sus características. Las personas que están muy contentas en su centro laboral tienen sentimientos positivos, por lo cual desempeñarán mejor sus funciones, además de brindar una buena actitud ante sus colegas y todas las personas con las que tenga relación; entonces. Esto será benéfico para la entidad, ya que se verá reflejado al exterior las buenas vibras institucionales (p. 79). De la misma manera, Palma (2005), puntualiza que la satisfacción laboral, así como la percepción que los trabajadores tienen de su institución laboral, en la cual se incluye las creencias y valores adquiridos con base en la experiencia laboral, y que se caracteriza por la importancia del trabajo, las condiciones laborales, la percepción tanto como persona integral, los miembro de la sociedad y por la ganancia económica.

Para Chiang; Salazar; Huerta & Núñez (2008), satisfacción laboral se define como una condición emocional confortable o grata, la cual es ocasionada por la representación subjetiva que adquiere el empleado concerniente a sus

actividades laborales, no siendo en sí una postura específica, sino una postura integral que florece como resultante de innumerables conductas específicas que un empleado razona respecto a su institución de trabajo, y a los factores que orbitan a su alrededor. Desde otro punto de vista, Nieto (2014), enfatiza que las repercusiones del ejercicio ocupacional en los empleados adultos bajo contrato laboral, se edifican en un sentimiento afectivo respecto a las ocupaciones y responsabilidades que esto conlleva, las cuales están subyugadas a las incidencias de variadas circunstancias, tales como: actividades ejercidas, vocación de servicio, condiciones laborales, cultura intrínseca de la institución, estilo de recopilación de datos, clasificación de personal y ambiente de trabajo.

Asimismo, Nieto (2014), sostiene que la satisfacción laboral es un aspecto emocional que presenta un subordinado respecto de las actividades que realiza, el lugar en el que lo hace y las relaciones que existen en el medio, es decir que la satisfacción de un trabajador se ve determinado con una serie de factores influyentes en su bienestar personal, mucho depende de las expectativas y creencias que tiene el subordinado sobre su trabajo y sus condiciones, pues al tener expectativas bajas esperadas, entonces será más fácil que se logre satisfacerlo, por el contrario, si tiene elevados estándares sobre las condiciones laborales, solo se sentirá satisfecho si las consigue, lo mismo sucede con los incentivos o remuneraciones, ya que si un colaborador presenta expectativas elevadas sobre el sueldo que desea percibir a cambio de su labor, y a cambio recibe baja remuneración, entonces se sentirá insatisfecho, sin embargo, si las expectativas fueron un sueldo no muy elevado y recibe lo que esperaba, entonces se sentirá satisfecho, todas estas condiciones influyen en su desempeño.

De igual manera, los Koontz y Welhrich (2014), manifiestan que la satisfacción laboral es un aspecto cognitivo del trabajador, donde se determina su bienestar, comodidad y estado de ánimo frente a situaciones institucionales, este aspecto puede influir directamente en la actitud que el individuo ponga al momento de efectuar sus actividades, es por ello, que los directivos deben realizar las gestiones pertinentes para lograr tener

satisfechos a los empleados, y con ello logren que se desempeñen de la mejor manera posible. La gestión que se efectúe en una entidad debe ser la propicia para que se brinden las condiciones, herramientas e instrumentos necesarios para que los colaboradores desarrollen eficientemente sus labores, teniendo al alcance los mecanismos adecuados para explotar sus habilidades y destrezas al máximo, buscando los mejores resultados. La gestión institucional debe estar enfocada en la satisfacción de los trabajadores, pues ellos son la base del desarrollo institucional, contribuyendo así a la generación de valor y/o renta benéfica para el ente.

García y Navarro (2007), reflexionan acerca de lo que es importante: Para la empresa, porque se puntualiza como un componente fundamental con el que los propósitos y objetivos se pueden lograr de manera más asertiva, de igual modo, es un faro al que debemos alzar la vista para alcanzar un óptimo ambiente laboral. Para el trabajador, es un elemento indispensable para el óptimo desenvolvimiento de la persona, ayudando a que alcance una vida saludable y longeva. Para el grupo de trabajo y los colegas, beneficia la consecución de un adecuado ambiente de trabajo, donde se anhela el bien común por encima del propio y por el cual todos unen fuerzas para lograrlo. Para los trabajadores y clientes, se aprovechará al máximo la calidad de atención al usuario y las posibles sugerencias provenientes de los empleados.

Repercusiones de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados. Álvarez (2001), estableció que el interés que brindan las instituciones por la satisfacción de sus trabajadores, tiene efectos directos en su ejercicio laboral y la calidad de sus resultados. Las repercusiones destacadas son: Satisfacción y productividad, ambas variables se corresponden positivamente, siendo su correlación generalmente elevada, tan es así, que si se produce una ligera variación en la productividad, esto puede ser debido al nivel de satisfacción que se expresa en el empleado. Satisfacción y Ausentismo, tienen una relación negativa, un empleado insatisfecho tendrá actitudes indisciplinadas como la inasistencia al trabajo, también podría ocurrir que otros elementos repercutan en esta correlación.

Satisfacción y Rotación, están relacionadas negativamente, este par dependen muy estrechamente del desempeño laboral, por ende, si un trabajador se encuentra satisfecho ejercerá sus funciones laborales con efectividad, pues el riesgo de rotación es inexistente, porque la institución lo hará realidad y se esforzará por sostenerla.

Siguiendo esta línea de pensamiento; Zandomeni, Llana y Álvarez (2002), concertaron en que una de las repercusiones más relevantes de la satisfacción laboral tiene lugar en el absentismo. Estos redactores meditan que los factores de riesgos organizacionales consiguen asemejarse al origen de la insatisfacción laboral, por ende, los principales efectos de la satisfacción laboral desde la perspectiva organizacional radican en: a) inhibición, b) oposición al cambio, c) ausencia de creatividad, d) abandono, e) accidentabilidad, f) escasa productividad y g) dificultad para trabajar en equipo. Desde otro punto de vista, Carrión (2016) indicó que otra repercusión negativa de la satisfacción laboral, es el detrimento de la comunicación internamente a la institución, la cual se da entre sus distintos estratos, lo que conlleva un perjuicio en el ambiente laboral, por consiguiente, para que esto no ocurra la satisfacción debe ser reforzada con el respaldo de las interrelaciones verbales y de las disposiciones de trabajo en equipo.

Causas de la satisfacción laboral, desde la perspectiva de Davis y Newstrom (2003), se ha encontrado que la satisfacción laboral depende no solo de la jerarquía salarial, sino del sentido en que los empleados están apegados a sus puestos de trabajo. El trabajo puede ser una fuente de alegría y felicidad personal, una sensación de logro. Además, todo esto puede ser un inconveniente. La satisfacción laboral depende de una serie de factores, como la alineación con los valores personales, el grado de responsabilidad, el sentido de logro profesional, el nivel de aspiración y el grado de independencia con el que la empresa es responsable. A mayor calidad de vida, mayor satisfacción del trabajador y menor tasa de deserción. Por otro lado, algunas personas anhelan elogios y participación en el trabajo, mientras que otras buscan aliento y socialización. Reflejando las

contribuciones personales para lograr la mayor satisfacción y significado posible en nuestro trabajo.

Factores que inciden en la Satisfacción laboral dentro de las organizaciones, según Fuentes (2012), se encuentran elementos extrínsecos e intrínsecos que intervienen de manera positiva o negativa en la satisfacción laboral, que de igual manera influyen en el desempeño. Entre estos factores tenemos: Reto del trabajo, los trabajadores hacen uso de sus habilidades y talentos, cuando el trabajo lo exige o en la colaboración de tareas, por ende, este reto del trabajo es fundamental en la satisfacción laboral. Sistemas de recompensas justas, los programas de ascenso, sistemas de salarios, y otros tienen que ser calificados con justicia y equidad para con los empleados, con esto no habrá resentimientos ni roces de ninguna índole entre colegas. Condiciones favorables del trabajo, espacio físico donde el empleado ejerce sus funciones laborales; para mejorar el desempeño del empleado y su satisfacción se eleve, es necesario tener un ambiente amistoso e implementado con las herramientas y comodidades necesarias. Reconocimiento laboral, aprobación o aprecio de un trabajo bien realizado, que dependiendo de las características de la persona influye de una u otra manera en su accionar. Desarrollo laboral, son los diferentes niveles que los empleados pueden avanzar mediante los planes de carrera y así potenciar el desarrollo de los recursos humanos, con la finalidad de llegar a obtener el máximo de la capacidad de una persona, exigiendo y recompensando el aprovechamiento máximo de sus habilidades. Autonomía, grado de libertad de programar a su ritmo o usar herramientas que le faciliten agilizar; el empleado debe elegir opciones acordes a su *modus operandi*. Salario, los sueldos, incentivos, bonificaciones o gratificaciones, debe causar una satisfacción primordial y no una insatisfacción entre los empleados, y debe ser acorde a la relevancia de la función que realiza en la empresa. Interacción con los miembros del trabajo, compartir responsabilidades, sentimientos y ayuda grupal en el trabajo.

Dimensiones de la satisfacción laboral, de acuerdo a Robbins (2009), se dividen en: **satisfacción con los superiores**, la cual está íntimamente ligada a la manera de cómo se relacionan con sus superiores, es decir, el trato que reciben los empleados, lo cual no solo resuelve el nivel de satisfacción del empleado o la dimensión en la que este se sienta querido o estimado, sino que por ende tiene una seguidilla de repercusiones resultantes a esto, tales como asertividad en la comunicación, amabilidad en el ejercicio de su función y mejor calidad de vida, lo que ocasiona satisfacción laboral en la manera de ejecución del gerente sobre los empleados. (p. 25)

Satisfacción en el trabajo, esta satisfacción depende del entorno en el cual trabaja la persona, y es el resultado de las capacidades que posee un empleado hacia su lugar de trabajo, este incluye dimensiones que están ligadas a la vida personal y social del empleado, lo que da a entender, que cuando los empleados se sumergen integralmente en su trabajo, entregan su tiempo y trabajo en beneficio de la empresa, logrando que este forme parte esencial de su existencia. (p.25)

Satisfacción con el reconocimiento, la satisfacción que percibe el empleado al lograr ser reconocido por su desempeño, ocasiona que se sienta estimado y motivado a continuar con el ejercicio de sus responsabilidades, las circunstancias de trabajo deben ofrecerle el crecimiento como persona integral, así como en el aspecto organizacional de la empresa y la sociedad; además, se debe valorar aspectos primordiales como las gratificaciones, agradecimientos, ascensos y demás elementos que conlleven a un efecto en la personalidad del trabajador. (p.25)

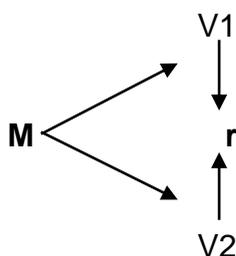
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: básica, debido a que busca el conocimiento de manera real o de los diversos fenómenos de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)

Diseño de la investigación

No experimental, pues no se llegó a manipular ninguna variable, logrando desarrollarse en su contexto natural, de corte transversal, puesto que se realizó el estudio en un solo periodo, de nivel correlacional, debido a que se busco la relación entre ambas variables (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)



Dónde:

M : Muestra

V1 : Gestión de educación no presencial

V2 : Satisfacción laboral

r : Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1 : Gestión de educación no presencial

Variable 2 : Satisfacción laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es considerado como el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes (Arias 2006, p. 81). Por lo tanto, estuvo conformada por 22 docentes de la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa, quienes han evaluado a su director.

Criterios de selección

Inclusión: Se incluyó al personal docente nombrado y contratado que estuvieron laborando en el 2021.

Exclusión: Se excluyó al personal administrativo, director, practicantes y al investigador de este trabajo.

Muestra

Comprende operaciones efectuadas para estudiar la distribución de ciertos caracteres, la muestra es un segmento o determinado grupo sustraído del total de la población. (Tamayo y Tamayo, 2006, p. 176)
Estuvo conformada por el total de la población, es decir, por 22 docentes de la Institución Educativa.

Muestreo: No probabilístico, porque se trabajó con el total de la población.

Unidad de análisis: Fueron los docentes de la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Arias (2016), son las distintas formas de obtener información (p. 53).

La técnica utilizada para determinar la relación entre variables de estudio fue la encuesta, usada para la gestión de la educación virtual y para la satisfacción laboral.

Instrumento

Palella y Martins (2017), indican que es cualquier recurso para extraer información.

Se utilizó como instrumento al cuestionario para la primera variables, cuyo objetivo fue recolectar información acerca de la **gestión de la educación virtual**, adaptado del estudio realizado por el autor Valdez (2018), que presenta una estructura de 17 ítems, que a su vez se divden en 4 dimensiones, de las cuales la primera agrupa 5 preguntas, y las 3 posteriores agrupan 4 preguntas cada una. Las opciones de respuestas de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Para esta variable, a partir de los puntajes mínimos y máximos se concluyó una escala ordinal de tres niveles (malo, regular, bueno) con sus respectivos rangos o escalas: **recursos de aprendizaje** malo (5 – 12), regular (13 - 19) y bueno (20 – 25); **acompañamiento virtual** malo (4 – 9), regular (10 – 14) y bueno (15 – 20); **aprendizaje colaborativo** malo (4 – 9), regular (10 -14) y bueno (15 -20); **competencia de los estudiantes** malo (4 – 9), regular (10 – 14) y bueno (15 -20).

Para la segunda variable se utilizó como instrumento al cuestionario, cuyo objetivo fue recopilar información para medir la **satisfacción laboral**, el cual fue adaptado del estudio realizado por el autor Lomas (2017), que presenta una estructura de 17 ítems, que se diciden en 3 dimensiones, la primera con 6 preguntas, la segunda con 5 y la tercera con 6 preguntas. Las opciones de respuestas de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Para esta variable, a partir de los puntajes mínimos y máximos se concluyó una escala ordinal de tres niveles (insatisfecho, indiferente, satisfecho) con sus respectivos rangos o escalas: **satisfacción con los superiores** insatisfecho (6 – 14), indiferente (15 - 22) y satisfecho (23 – 30); **satisfacción en el trabajo** insatisfecho (5 – 12), indiferente (13

- 19) y satisfecho (20 – 25); **satisfacción con el reconocimiento** insatisfecho (6 – 14), indiferente (15- 22) y satisfecho (23 – 30).

Validez

La validez fue realizada mediante el juicio de expertos de tres integrantes con la finalidad de poder garantizar mayor grado de validez. Los resultados encontrados fueron:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión de la educación virtual	1	EPG-UCV -T.	4.5	Procede su aplicación
	2	IESTP- Nor Oriente de la Selva/ DRESM	4.1	Válido y coherente
	3	: Posgrado de la UCV, Tarapoto	4.6	Válido para su aplicación
Satisfacción laboral	1	EPG-UCV -T.	4.5	Procede su aplicación
	2	E IESTP- Nor Oriente de la Selva/ DRESM	4.1	Válido y coherente
	3	: Posgrado de la UCV, Tarapoto	4.6	Válido para su aplicación

Los instrumentos son validados por profesionales expertos. El resultado muestra que, con respecto a la primera variable, el promedio es de 4.4, que equivale al 88 % de coincidencia y la segunda de 4.4, que es igual al 88 % de concordancia entre jueces.

Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, previa aplicación de los instrumentos validados a una muestra piloto, la cual estuvo conformada por docentes de la I.E n° 0003 El Dorado, a fin de poder determinar la confiabilidad de cada uno de los instrumentos de la investigación, donde el valor que se obtiene no debe ser menor a 0.7, de lo contrario no se considerara altamente confiable.

Análisis de la gestión de la educación virtual

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	17

Análisis de la gestión de satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	17

3.5. Procedimientos

Se recogieron los datos de cada variable en un solo momento, dichos instrumentos estuvieron estructurados de acuerdo a sus dimensiones e indicadores, para después ser aplicados a la muestra de estudio; luego fueron codificados en el SPSS. V.25 para el análisis correspondiente; se hizo uso del Excel como programa estadísticos para poder los resultados interpretar de acuerdo a los objetivos, se contrastó con las teorías e investigaciones citadas para poder concluir y recomendar.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para responder a los propósitos y demostrar la hipótesis, para la contrastación de la hipótesis se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dado que la muestra es menor que 50, cuya significancia fue mayor a 0.05, por lo que se procedió a utilizar el coeficiente de Pearson para la correlación. También, se manejó la estadística inferencial a través del coeficiente de correlación, estableciendo la relación que existe entre ambas variables. Este coeficiente adquiere valores entre -1 y 1, exteriorizando si existe una subordinación directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo).

3.7. Aspectos éticos

En el estudio garantiza el cumplimiento de los principios éticos internacionales como **la beneficencia**, con la recopilación de información adecuada para la solución de las problemáticas, pudiendo beneficiar así a los participantes del estudio y la institución en general; **la no maleficencia**, el estudio se efectuó sin intención de causar daños o malestares; **la autonomía**, con la libre participación e independencia de las personas participantes en el estudio; **justicia**, tratando a las personas equitativamente, de acuerdo a su condición, discutiendo en cada momento la moral, gozando de integridad científica, además, se respetó el derecho de autor, se priorizó el respeto de las personas que han formado parte de la muestra de estudio protegiendo su dignidad. Asimismo, se respetó las normas APA y reglamentos brindados por la Universidad César Vallejo, conteniendo la rigurosidad exigida.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de las dimensiones de la gestión de la educación no presencial

	Escala	intervalo	frecuencia	%
Recursos de aprendizaje	Malo	5 – 12	11	50%
	Regular	13 – 19	11	50%
	Bueno	20 - 25	0	0%
	Total		22	100%
Acompañamiento virtual	Malo	4 – 9	9	41%
	Regular	10 – 14	13	59%
	Bueno	15 - 20	0	0
	Total		22	100%
Aprendizaje colaborativo	Malo	4 – 9	0%	0%
	Regular	10 – 14	6	27%
	Bueno	15 - 20	16	73%
	Total		22	100%
Competencias de los estudiantes	Malo	4 – 9	10	46%
	Regular	10 – 14	12	54%
	Bueno	15 - 20	0	0%
	Total		22	100%

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa.

Respecto al nivel de las **dimensiones de la variable gestión de la educación no presencial** en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado - Saposoa, la **dimensión recursos de aprendizaje** es malo en un 50 % y regular en el 50 %, en cuanto a la **dimensión acompañamiento virtual**, el 59 % manifestó que es regular y 41 % malo, en cuanto a la **dimensión aprendizaje colaborativo**, el 73 % indicó que es bueno y el 27 % que es regular, en cuanto a la **dimensión competencias de los estudiantes**, el 54 % manifestó que es regular y el 46 % que es malo.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral*

	Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Satisfacción con los superiores	Insatisfecho	6 – 14	9	41%
	Indiferente	15 – 22	13	59%
	Satisfecho	23 - 30	0	0%
	Total		22	100%
Satisfacción en el trabajo	Insatisfecho	5 – 12	3	14%
	Indiferente	13 – 19	19	86%
	Satisfecho	20 - 25	0	0
	Total		22	100%
Satisfacción con el reconocimiento	Insatisfecho	6 – 14	10	46%
	Indiferente	15 – 22	12	54%
	Satisfecho	23 - 30	0	0
	Total		22	100%

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa.

Respecto al nivel de las **dimensiones de la variable satisfacción laboral** de la educación no presencial en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado - Saposoa, en la **dimensión satisfacción con los superiores**, el 59 % es indiferente y el 41 % está insatisfecho; en cuanto a la **dimensión satisfacción en el trabajo**, el 86 % indicó que la satisfacción en el trabajo es indiferente y el 14 % está insatisfecho; en cuanto a la **dimensión satisfacción con el reconocimiento**, el 54 % indicó que la satisfacción con el reconocimiento es indiferente y el 46 % estar insatisfecho.

Tabla 3.*Prueba de normalidad.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la educación no presencial	,960	22	,484
Satisfacción laboral	,907	22	,041

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25***Interpretación:**

Dado que la muestra es menor que 50, se calculó el coeficiente de Shapiro-Wilk, cuyo resultado es mayor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se procedió a utilizar el coeficiente de Pearson para la correlación.

Tabla 4.

Relación entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral

Gestión	Satisfacción laboral	
	correlación	Sig.
Recursos de aprendizaje	0,701**	0.000
Acompañamiento virtual	0,694**	0.000
Aprendizaje colaborativo	0,659**	0.001
Competencias de los estudiantes	0,548**	0.008

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Se puede observar que existe relación positiva, moderada y significativa entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa - 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson, se alcanzó un 0,701 entre los recursos de aprendizaje y la satisfacción laboral; la correlación entre el acompañamiento virtual y la satisfacción laboral fue de 0,694; la relación entre el aprendizaje colaborativo y la satisfacción laboral fue 0,659 y la relación

entre las competencias de los estudiantes y la satisfacción laboral fue de 0,548 (correlación positiva moderada) y un p-valor menor a 0.01 (p-valor \leq 0.01) en todas las correlaciones, en ese sentido, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021.

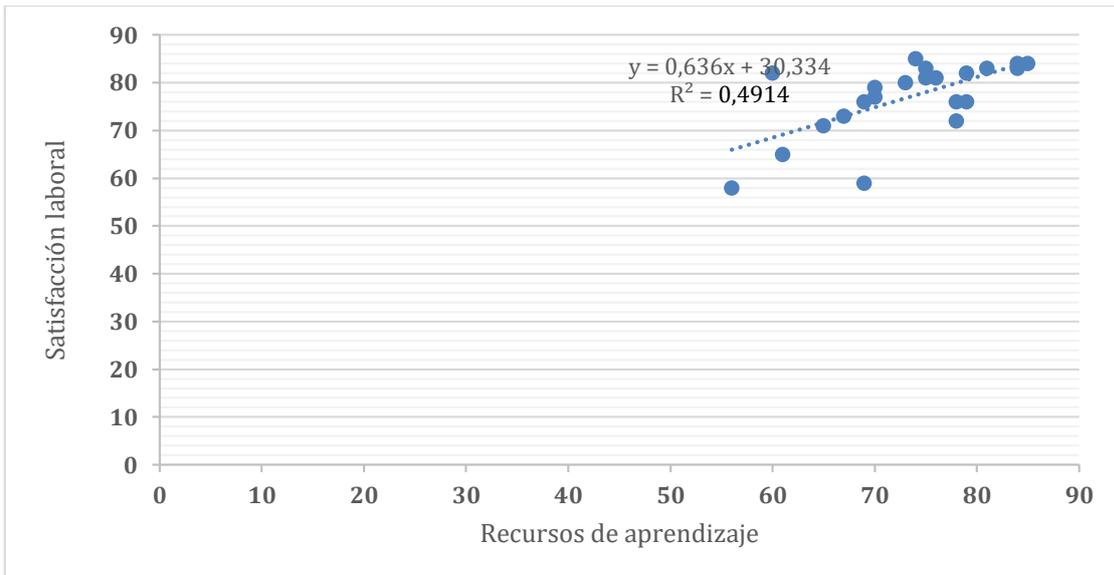


Figura 1. Diagrama de dispersión entre los recursos de aprendizaje y la satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos, solo el 49.14 % de los recursos de aprendizaje influye en la satisfacción laboral.

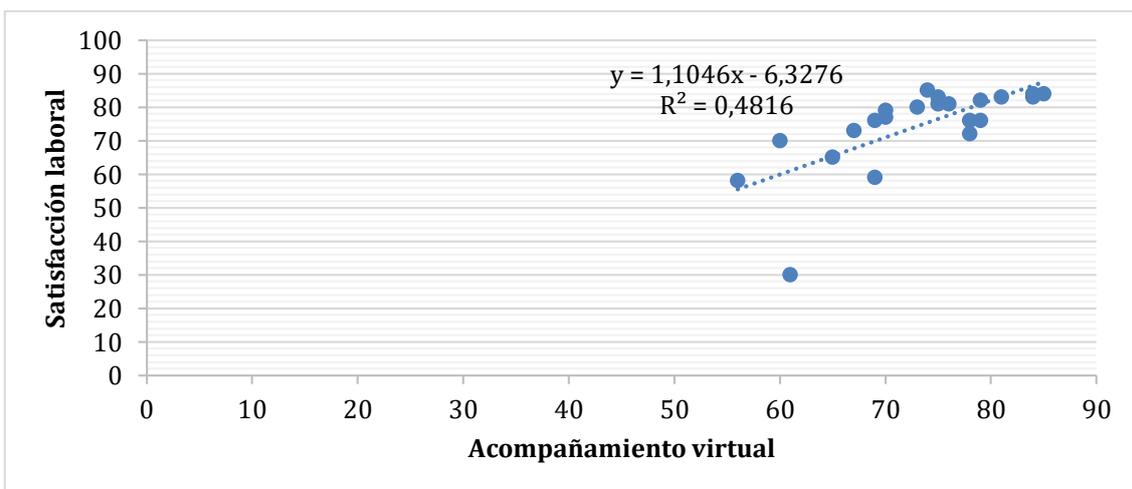


Figura 2. Diagrama de dispersión entre el acompañamiento virtual y la satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos, solo el 48.16 % del acompañamiento virtual influye en la satisfacción laboral.

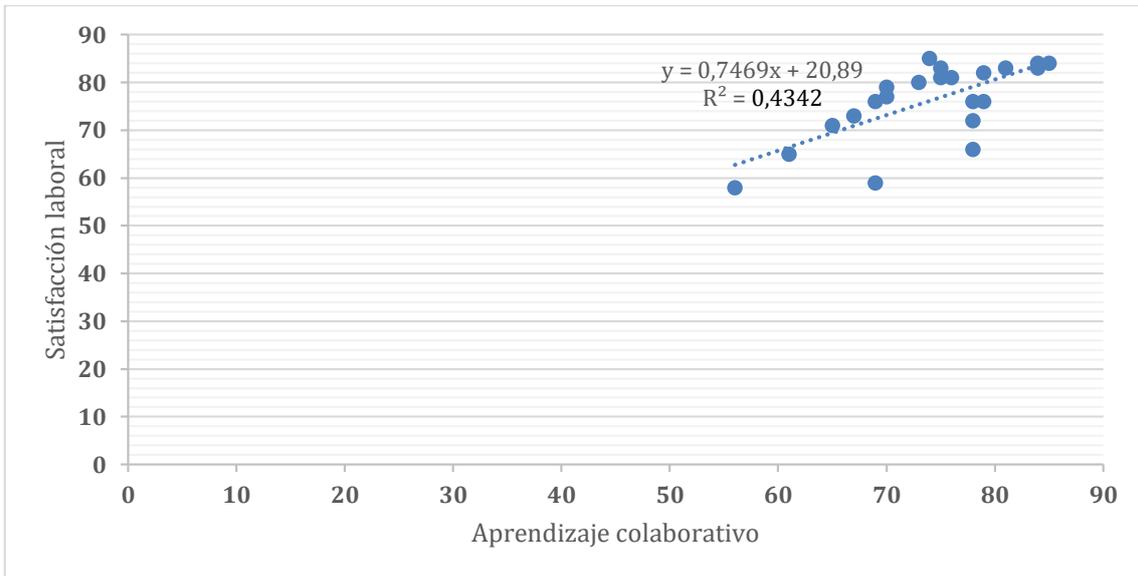


Figura 3. Diagrama de dispersión entre el aprendizaje colaborativo y la satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos, solo el 43.42% del aprendizaje colaborativo influye en la satisfacción laboral.

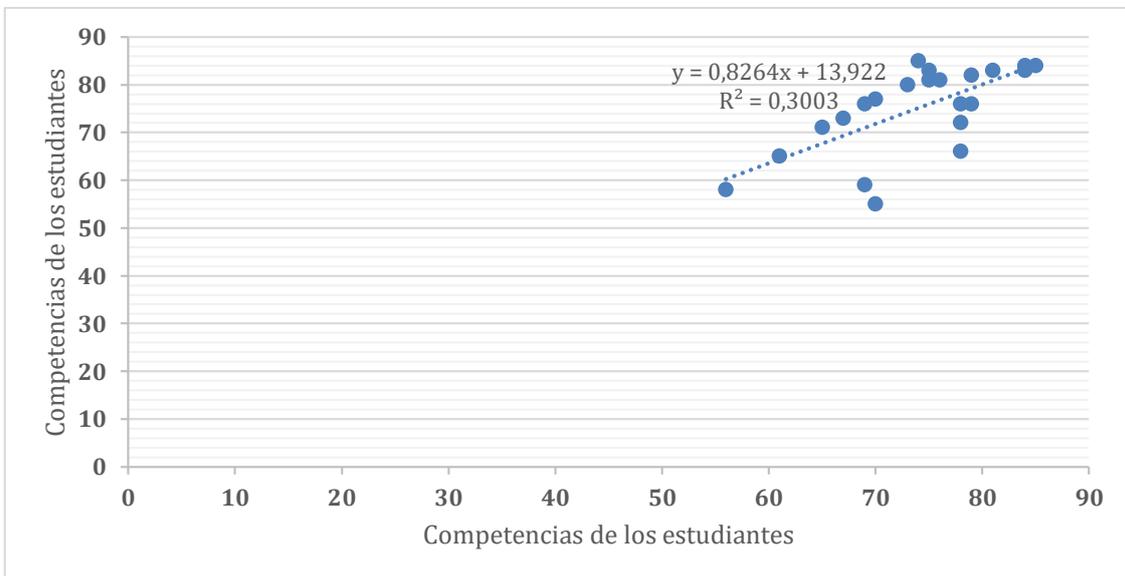


Figura 4. Diagrama de dispersión entre las competencias de los estudiantes y la satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos, solo el 30.03% de las competencias de los estudiantes influye en la satisfacción laboral.

Tabla 5.

Relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral

		Gestión de la educación no presencial	Satisfacción laboral
Gestión de la educación no presencial	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

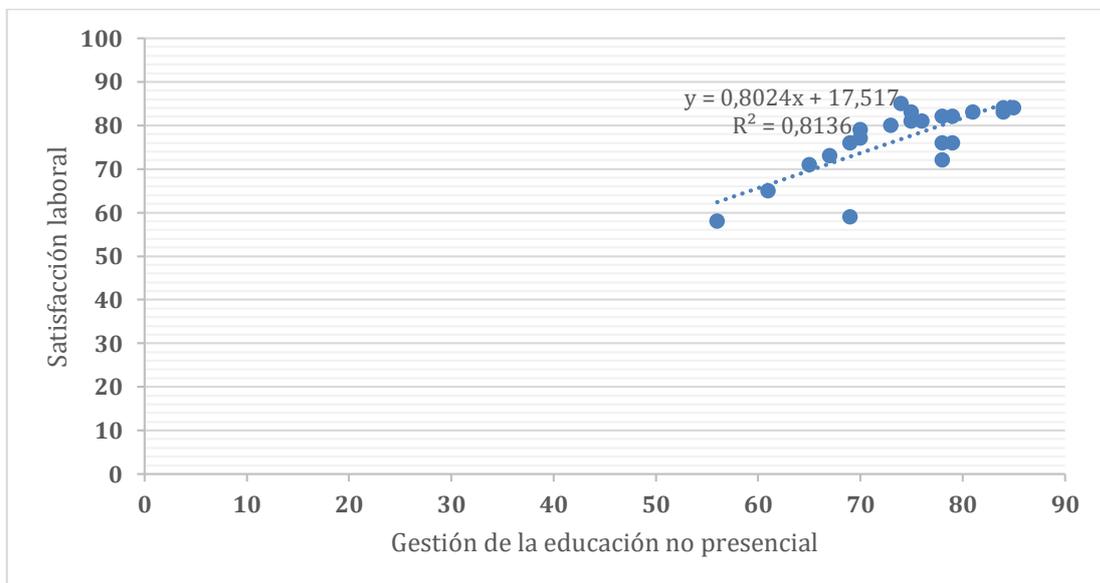


Figura 5. Diagrama de dispersión entre la gestión de la educación no presencial y la satisfacción laboral.

Se observa que, existe relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral; mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson, se alcanzó un coeficiente de 0,902 (correlación positiva muy alta) y un p-valor=0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021; además, solo el 81.36 % de la gestión de la educación no presencial influye en la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados obtenidos con los resultados de las investigaciones citadas, teniendo que el nivel de las dimensiones de la variable gestión de la educación no presencial, **los recursos de aprendizaje** es malo en un 50 %, **el acompañamiento virtual** es regular en un 59 %, el aprendizaje colaborativo de la institución es bueno en un 73 %, **las competencias de los estudiantes** son regulares en un 54 %; dichos resultados se deben a que el director promueve a los docentes el uso de bibliotecas virtuales para un trabajo remoto, gestiona los recursos didácticos establecidos por el MINEDU para un trabajo no presencial, monitorea que sus docentes hagan el seguimiento a sus estudiantes en el programa aprendo en casa y promueve el uso de medios de consulta como las llamadas, correos y mensajes con los estudiantes para el teletrabajo, además, promueve la participación democrática de los docentes para tenerlo en cuenta en el trabajo remoto, dichos resultados coinciden con lo expuesto por Moya, Herrera y Montes (2020), al manifestar que la educación virtual es buena, porque logró facilitar los procesos educativos en todos los aspectos que necesitaban innovar en una institución, permitiendo agilizar las funciones estructurales, a fin de brindar las mejores enseñanzas a sus estudiantes, empleando sistemas, programas y plataformas para que puedan asociarse con las innovaciones que exige la sociedad, así mismo, lograran adquirir nuevos conocimientos, donde desarrollarán mejor sus capacidades de aprendizaje, en ese sentido, muchas instituciones se vieron obligadas a adaptarse a estos cambios, porque de lo contrario, los alumnos buscarían centros educativos que posean las herramientas convenientes para su desarrollo educativo y formación profesional. Además, Castillo, Pasilla, Rodríguez y Cabrera (2020), mencionan que la actual pandemia COVID-19 ha traído cambios educativos de cara a la educación virtual, lo que generó nuevos desafíos y retos a las instituciones y asegurar el aprendizaje continuo, creando métodos que incluyan la enseñanza simultánea. Sin embargo, por más que se haya establecido todo estos elementos, no todos los estudiantes pueden acceder a estos recursos, muchos de ellos no cuentan con la economía suficiente, haciendo que no puedan contar con algún dispositivo tecnológico,

viven en zonas donde la conectividad es pésima, perjudicando así el nivel de aprendizaje, volviéndose muy dificultoso seguir la ilación, que a comparación del resto de sus compañeros, se encuentran en zonas donde es posible interactuar con los avances tecnológicos. Por último, Zapata (2017), manifiesta que las estrategias didácticas de educación virtual son buenas, porque los estudiantes demostraron que están alineados e informados de las nuevas plataformas y sistemas que se vienen actualizando e implementando en la institución, consiguiendo que los estudiantes se sientan satisfechos con los tutoriales y enseñanza aplicada de forma general y personal, así mismo, los estudiantes fueron escuchados, sus opiniones fueron respetadas y los hicieron sentir partícipes de los avances que se realiza en las instituciones. Para reforzar estos programas virtuales tuvieron la oportunidad de volver a preguntar sus dudas, pero ya con el docente en sus respectivas aulas.

Además se muestra el nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, la **satisfacción con los superiores** es indiferente en un 59 %, la **satisfacción en el trabajo** es indiferente en un 86 %, la **satisfacción con el reconocimiento** es indiferente en un 54 %; dichos resultados se deben a que las actitudes mostradas por los demás colaboradores es adecuada, el personal muestra una actitud amable y cortés ante el usuario, el personal se siente comprometido con la organización, la institución le asigna funciones de acuerdo al perfil o puesto laboral, realiza convenios con instituciones públicas y privadas para capacitación del personal, y se involucra con la institución ante la sociedad; dichos resultados coinciden con lo expuesto por Fox (2018), quien concluyó a la satisfacción laboral desde una dimensión emocional, ya que lo relacionan a una vibra asertiva que se percibe como resultante del correcto funcionamiento de una tríada de componentes que la protagonizan: i) el alumno, estando completamente comprometido con su ambición por aprender lo máximo posible sobre la materia; ii) la institución, en brindar las mejores comodidades e instrumentos para que los maestros ejerzan sus funciones y los alumnos adquieran los conocimientos que se les imparten, y iii) el docente, en su empeño y entrega por ejecutar una buena labor no sólo con el aprendizaje

del estudiante, sino también en la institución donde trabaja, logrando la satisfacción laboral cuando los tres componentes tienen la misma intensidad, calidad de compromiso y dedicación. De igual manera, lo señalado por Soto (2020), quien afirma que los alumnos estaban satisfechos, la educación virtual que recibí, está reflejada en mis conocimientos, por eso entiendo el proceso y trato de lograr esta innovación de la mejor manera. Los estudiantes son libres de utilizar el aula virtual para cargar cualquier trabajo autorizado por el profesor. Los profesores conocen el aula y se adaptan a los nuevos métodos de enseñanza. Además, la actualización creó una nueva estrategia con una visión a largo plazo, no solo para el futuro cercano. La educación en la I.E. resultó todo un reto tanto para docentes como para estudiantes, pues en su gran mayoría no se encontraron preparados para realizar dicha actividad, ocasionando en sus inicios dificultad para desempeñar sus funciones en las plataformas virtuales, así mismo, representó inconvenientes el tema de conectividad, que con el pasar de los días fue mejorando.

En cuanto al siguiente objetivo, se encontró que **existe relación positiva, moderada y significativa entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral**, ya que el análisis estadístico del coeficiente de Pearson alcanzó un coeficiente de 0,701 entre los recursos de aprendizaje y la satisfacción laboral, además, solo el 49.14 % de los recursos de aprendizaje influye en la satisfacción laboral; la correlación entre el acompañamiento virtual y la satisfacción laboral fue de 0,694; la relación entre el aprendizaje colaborativo y la satisfacción laboral fue 0,659 y la relación entre las competencias de los estudiantes y la satisfacción laboral fue de 0,548 (correlación positiva moderada) y un p-valor menor a 0.01 en todas las correlaciones, dichos resultados guardan relación con lo expuesto por Guzmán (2020), quien manifiesta la existencia de una relación entre las variables gestión municipal y la educación a distancia, obteniendo un coeficiente de Pearson de 0,994 y un p valor =0,000 (p-valor \leq 0.5); respecto a la educación a distancia es bueno, porque la institución cumplió con todos los parámetros para brindar las mejores de las enseñanzas mediante instrumentos y sistemas virtuales, sin la necesidad de que este cambio sea muy notorio para

los estudiantes y seguir con el mismo rendimiento de lo que solían tender desde un principio, debido a las buenas gestiones educativas de las que la institución logró plasmar desde un comienzo, conllevando a capacitaciones constantes y continuas a sus docentes para adaptarse con facilidad a los cambios que se dieron en su momento.

En cuanto al objetivo general, se destaca la existencia de una relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021, ya que el análisis estadístico del coeficiente de Pearson fue de 0,902 (correlación positiva alta) y un p-valor =0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 81.36% de la gestión de la educación no presencial influye en la satisfacción laboral, indicando que a mejor gestión de la educación no presencial, mayor será el nivel de satisfacción laboral; dichos resultados coinciden con lo expuesto por Reyes (2016), quien manifiesta que las variables presentan relación de 0.807 y un valor de $p=0.000$; todo ello, porque las condiciones laborales donde operan los empleados de una entidad resulta un aspecto decisivo para lograr su satisfacción, pudiéndose apreciar que el personal administrativo de la entidad viene gestionando adecuadamente las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades institucionales, y se efectúan de una manera adecuada, implementando una serie de materiales, herramientas e instrumento necesarios para que los empleados se sientan cómodos y contentos al realizar sus funciones y puedan brindar un servicio de calidad a los usuarios. Además, Guerrero (2017) hace mención que las variables presentan relación de 0.725 y un valor de $p=0.000$, dichos resultados objetan que el clima laboral es fundamental en una organización, y es parte influyente en la satisfacción de los colaboradores, ya que un personal insatisfecho traerá consigo un ambiente laboral no adecuado, donde el personal no puede desarrollar sus funciones, además, en cuanto al nivel de satisfacción, resultó ser insatisfactorio, debido a que no se les brinda motivaciones, no se les recompensa por los trabajos extras que realizan fuera de sus funciones y las remuneraciones son bajas, razón por el cual existe una alta rotación de personal.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva muy alta y significativa entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021, ya que el análisis estadístico del coeficiente de Pearson fue de 0,902 y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 81.36 % de la gestión de la educación no presencial influye en la satisfacción laboral.
- 6.2. El nivel de las dimensiones de la variable gestión de la educación no presencial: **los recursos de aprendizaje** es malo en un 50 %, el **acompañamiento virtual** es regular en un 59 %, **el aprendizaje colaborativo de la institución** es bueno en un 73 %, en cuanto a la dimensión de competencias de los estudiantes es regular en un 54 %, debido a que el director promueve a los docentes el uso de bibliotecas virtuales para un trabajo remoto, gestiona los recursos didácticos establecidos por el MINEDU para un trabajo no presencial
- 6.3. El nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral: la **satisfacción con los superiores** es indiferente en un 59%, la **satisfacción en el trabajo** es indiferente en un 86 % y la **satisfacción con el reconocimiento** es indiferente en un 54 %, debido a que el personal se siente comprometido con la organización, la institución le asigna funciones de acuerdo al perfil o puesto laboral.
- 6.4. Existe relación positiva, moderada y significativa entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral, ya que el análisis estadístico del coeficiente de Pearson, alcanzó un coeficiente de 0, 701 entre los **recursos de aprendizaje y la satisfacción laboral** con un p valor de 0.000 menor a 0.01 y una dependencia de 49.14 %; la relación entre el **acompañamiento virtual y la satisfacción laboral** fue de 0, 694,

con un p valor de 0.000 menor a 0.01 y una dependencia de 48.16 %; la relación entre el **aprendizaje colaborativo y la satisfacción laboral** fue 0, 659 con un p-valor de 0.001 menor a 0.01 y una dependencia de 43.42 %; y la relación entre las **competencias de los estudiantes y la satisfacción laboral** fue de 0, 548 con un p valor de 0.000 menor a 0.01 y una dependencia de 30.03 %.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director, promover a los docentes el uso de bibliotecas virtuales para un trabajo remoto, gestionar los recursos didácticos establecidos por el MINEDU, monitorear que sus docentes hagan el seguimiento a sus estudiantes en el programa aprendo en casa, y así mejorar la gestión de la educación no presencial y la satisfacción laboral.
- 7.2. Al director, promover el uso de medios de consulta como las llamadas, correos, mensajes con los estudiantes, **para que** se incentive la participación democrática de los docentes y tenerlo en cuenta en cada reunión realizada, además de fomentar en el alumno una adecuada y oportuna participación.
- 7.3. Al director, supervisar al personal docente, **para que** desarrolle sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a lo programado, de esta manera poder cumplir los objetivos institucionales y por ende tener una educación de calidad con altos niveles de aprendizaje de los estudiantes.
- 7.4. Al director, realizar convenios con instituciones públicas y privadas ligadas al sector educativo, para brindar capacitaciones al personal en temas de estrategias metodológicas, y así mejorar los niveles de aprendizaje de los alumnos, aplicando nuevas estrategias didácticas.

REFERENCIAS

- Allen, L. y Seama, J. (2016). *Modern Learning and Training Tools which. can be Properly. Sciendo.*
- Álvarez, L. (2001). *Satisfacción Laboral, su medición y evaluación.* <http://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-sumediciony-evaluacion/>
- Arboleda, N. y Rama, C. (2013). *La educación superior a distancia y virtual en Colombia. Nuevas Realidades.* Colombia: Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con Programas a Distancia y Virtual, ACESAD.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.* Caracas, Editorial Episteme.
- Cabero A. (2006). *Comunidades virtuales para el aprendizaje. Su utilización en la enseñanza.* <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec20/cabero20.pdf>. España.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226
- Carrión, B. (2016). Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015. (Trabajo de investigación, UNMSM). Perú. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5341/Carri on_cb. pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Castillo, A.; Pasilla, M.; Rodríguez, R. y Cabrera, M. (2020). *Retos de educación virtual en el proceso enseñanza aprendizaje durante la pandemia de COVID- 19.* (Artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Manabi, Ecuador.

- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum Universidad de Talca*, 3(23), 67-86
- Comas (2008). *Informe Juventud en España 2008. Tomo 3, Estado de Salud de la Juventud*, Instituto de la Juventud (INJUVE).
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Fox, E. (2018). Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima. Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12078/FOX_LLERENA_PERCEPCIONES_SOBRE_SATISFACCION_LABORAL_EN_PRE_DOCENTES_DE_DOS_FACULTADES_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango
- García, A. y Navarro, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (1ra ed). México: Editorial Trillas.
- García, L. (2017). Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción, aprendizajes adaptativo y móvil. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2), 17. <https://doi.org/10.5944/ried.20.2.18737>
- Gonzales, P. (2005). *Definición de educación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2173939>

- Gros, B. (2011). *Evolución y retos de la Educación Virtual. Construyendo el Elearning del siglo XXI*. Barcelona: Editorial UOC.
<http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/66735/00820122016579.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, O. (2017). Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal (CAS) de la Municipalidad Provincial de San Martín, el año 2017. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12758/guerrero_sco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, F. (2020). *Gestión municipal y educación a distancia en la Institución Educativa Santiago Tapullima Pashanasi, Cuñumbuqui, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49529/Guzm%c3%a1n_TFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kootz, H; y Weihrich, H. (2014). Administración. México. 11ª. Edición. McGraw-Hill.
- Martín del Burgo, F., Gallardo, L. y Tomas J. (2002). *Guía de los hábitos saludables para mayores*. Barcelona –España
- Moya, E.; Herrera, L. y Montes, R. (2020). *Educación virtual para todos: Una revisión sistemática*. (Artículo científico). Universidad de Granada, Barranquilla, Colombia.
<https://revistas.usal.es/index.php/eks/article/download/eks20202115/2477>
- Nieto, C. (2014). Los efectos del trabajo con personas mayores. (1ra ed.). España: Editorial Dykinsos
- Oliveira, Gabriel. (2007). *Manual de Nutrición Clínica y Dietética*. Ediciones
- Organización Panamericana de la Salud (2019). *Hábitos y estilos de vida saludables: Asesoramiento para los pacientes*.

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/50805/OPSNMH19001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ossa, G. (2008). *Educación virtual: un paradigma para la democratización del conocimiento*. <https://books.google.com.pe/books?id=QhGCAAAACAAJ&dq=educacion+virtual&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiSteP74InpAhWInOAKHYUOBLQ6AEIYDAH> [ISBN: 958971482X, 9789589714829]
- Palma, S. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. p. 1-10.
- Pérez, V. (2018). *Tendencias didácticas de la educación virtual: Un enfoque interpretativo. Propósitos y Representaciones*, 6(1). 10.20511/pyr2018.v6n1.167
- Rafael, A. (2016). Relación Entre Desempeño Y Satisfacción Laboral En El Departamento De Dirección Financiera De La Municipalidad De Santa Lucía Cotzumalguapa. Universidad Rafael Landívar. Escuintla. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8va ed). https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Rodríguez Andino, M. D. y Barragán Sánchez, H. M. (2017). Entornos virtuales de aprendizaje como apoyo a la enseñanza presencial para

potenciar el proceso educativo. *Revista Killkana Sociales*, 1(2), 7-14. doi: 10.26871/killkana_social.v1i2.29

Salinas, M. I. (2011). *Entornos virtuales de aprendizaje en la escuela: tipos, modelo didáctico y rol del docente*. Pontificia Universidad Católica Argentina. Recuperado de <https://bit.ly/3eO7KQE>

Serrano, E., Flores, K., & Lobo, E. (2017). Importancia del uso de las tecnologías de información y comunicación en los procesos de enseñanza - aprendizaje. *Revista Jornal Latin America Science*, 1(1), 27. 2711-4228

Sierra, C. (2011). *La educación virtual como favorecedora del aprendizaje autónomo*. <http://repository.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/800/Educacion%20virtual.%20Aprendizaje%20autonomo%20Web.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [ISBN: 978-958-8721-16-3]

Soto, K. (2020). *Educación virtual y satisfacción de los estudiantes del 5° año de la Institución Educativa Nacional Santa Rosa, año 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46623/Soto_MKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Unigarro, M. (2004). *Educación virtual: encuentro formativo en el ciberespacio* (2ª ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=C03hWjUL9OAC&printsec=frontcover&dq=educacion+virtual&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiSteP74InpAhWInOAKHYUOBLQ6AEILjAB#v=onepage&q=educacion%20virtual&f=false> [ISBN: 958-8166-26-8]

- Valdez, E. B. (2018). Educación virtual y la satisfacción del estudiante en los cursos virtuales del Instituto Nacional Materno Perinatal (Tesis de Maestría). Lima, Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21504/Valdez_BEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vorvick (2011). Vida saludable. *Medlineplus medicine encyclopedic 2011; article002393*.www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanis/ency/article/002393.htm
- Zandomeni, F. & Álvarez, J. (2002). Reseña de ergonomía y psicología aplicada. Valladolid, España: Editorial Lex Nova.
- Zapata, A. (2017). *Estrategias didácticas de educación virtual para mejorar la participación de estudiantes en tutorías académicas virtuales- Centro Informática y Sistemas- Universidad Señor de Sipán, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16622/Zapata_VAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

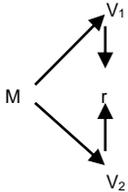
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de la educación no presencial	Es un proceso modelo renovado que tiene la singularidad flexible, que genera interacción en la relación enseñanza - aprendizaje, y el autoaprendizaje, apoyados en las tecnologías de comunicación e información. (Valdez, 2018).	Conjunto de acciones que se realizan para una educación no presencial, a fin de lograr una enseñanza de acuerdo a coyuntura social Covid-19. fue medido a través de un cuestionario de tres dimensiones y 17 preguntas.	Recursos de aprendizaje	Acceso a bibliotecas virtuales	Ordinal
				Uso de foros de debates	
				Material de retroalimentación	
			Acompañamiento virtual	Orientación docente	
				Resolución oportuna de consultas	
				Control de registro de participación	
			Aprendizaje colaborativo	Interdependencia positiva	
				Aportes al grupo	
			Competencias de los estudiantes	Organización de actividades	
	Comprensión de información				
Satisfacción laboral	Es una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. (Robbins, 2009)	Percepción de satisfacción del colaborador respecto al lugar de trabajo y a diferentes condiciones: físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad. fue medido a través de un cuestionario de tres dimensiones y 17 preguntas	Satisfacción con los superiores	Trato percibido	Ordinal
				Apreciación	
				Valoración	
			Satisfacción en el trabajo	Actitudes	
				Involucramiento	
			Satisfacción con el reconocimiento	Reconocimientos	
				Responsabilidades	
				Crecimiento personal	

Matriz de consistencia

Título: Gestión de la educación no presencial y satisfacción laboral en la institución educativa N° 0003, El dorado, Saposoa- 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de aplicación de las dimensiones de la gestión de la educación no presencial en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de aplicación de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el nivel de aplicación de las dimensiones de la gestión de la educación no presencial en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021.</p> <p>Identificar el nivel de aplicación de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1: El nivel de de aplicación las dimensiones de la gestión de la educación no presencial en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021, es bueno.</p> <p>H2: El nivel de aplicación de las dimensiones de la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021, es bueno.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de la educación no presencial con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa- 2021.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño de investigación. no experimental de corte transversal</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>V1= Gestión de la educación no presencial</p> <p>V2= Satisfacción laboral</p> <p>r = Relación entre variables</p>	<p>Población:</p> <p>Estuvo conformada por 22 docentes de la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa.</p> <p>Muestra:</p> <p>Estuvo conformada por el total de la población, es decir, por 22 docentes de la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="width: 30%;">Gestión de educación virtual</td> <td>Recursos de aprendizaje</td> </tr> <tr> <td>Acompañamiento virtual</td> </tr> <tr> <td>Aprendizaje colaborativo</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Satisfacción laboral</td> <td>Competencias de los estudiantes</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción con los superiores</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción en el trabajo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Satisfacción con el reconocimiento</td> </tr> </tbody> </table>		Gestión de educación virtual	Recursos de aprendizaje	Acompañamiento virtual	Aprendizaje colaborativo	Satisfacción laboral	Competencias de los estudiantes	Satisfacción con los superiores	Satisfacción en el trabajo		Satisfacción con el reconocimiento
Gestión de educación virtual	Recursos de aprendizaje												
	Acompañamiento virtual												
	Aprendizaje colaborativo												
Satisfacción laboral	Competencias de los estudiantes												
	Satisfacción con los superiores												
	Satisfacción en el trabajo												
	Satisfacción con el reconocimiento												

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: gestión de educación no presencial

Datos generales:

N° de cuestionario: 01

Fecha de recolección:/...../.....

Instrucciones: Estimado(a) docente, el presente tiene como objetivo identificar el nivel de la gestión de educación no presencial. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

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

Gestión de educación virtual						
	Dimensiones	Escala de valoración				
	Recursos de aprendizaje	1	2	3	4	5
1	El director promueve a los docentes el uso de bibliotecas virtuales para un trabajo remoto.					
2	El director promueve a los docentes el uso del aula virtual para un trabajo remoto					
3	El director promueve a sus docentes utilizar foros de debate para el aprendizaje con sus estudiantes en una educación no presencial					
4	El director gestiona los recursos didácticos establecidos por el MINEDU para un trabajo no presencial.					
5	El director monitorea que sus docentes hagan el seguimiento a sus estudiantes en el programa: Programa Aprendo en casa.					
	Acompañamiento virtual					
6	El director promueve a los para que orienten los aprendizajes a los estudiantes bajo el trabajo remoto.					
7	El director resuelve de manera oportuna los problemas presentados en este trabajo no presencial.					
8	El director promueve el uso de medios de consulta (llamadas, correos, mensajes, etc.) con los estudiantes para el teletrabajo.					
9	El director es flexible en el cumplimiento de los informes de seguimiento a los estudiantes en la educación no					

	presencial.					
	Aprendizaje colaborativo					
10	El director promueve a sus estudiantes una participación activamente en el trabajo remoto.					
11	Su director promueve la participación democrática de los docentes para tenerlo en cuenta en el trabajo remoto.					
12	El director opina sobre la aplicación de las herramientas o recursos aplicados en la educación no presencial.					
13	El director intercambia información con los estudiantes como aportes para su información.					
	Competencias del estudiante					
14	El director organiza su trabajo para acompañar al estudiante en base a una educación no presencial.					
15	El director atiende las dificultades que tienen los estudiantes en épocas del Covi-19.					
16	El director promueve herramientas de aprendizaje para la comprensión de la información por parte de la comunidad educativa.					
17	El director promueve comprensión de la comunidad educativa que pueda vivir en épocas de Covid-19.					

Cuestionario: Satisfacción laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: 01

Fecha de recolección:/...../.....

Instrucciones: Estimado docente, el presente tiene como objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

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

	Ítems	Escala de valoración				
D1	SATISFACCIÓN CON LOS SUPERIORES	5	4	3	2	1
1	El trato recibido por parte de los superiores es el adecuado.					
2	El director brinda un trato justo a todos por igual.					
3	Las apreciaciones personales con sus superiores son las adecuadas.					
4	El director tiene buenas apreciaciones de los docentes.					
5	Los jefes le brindan algún reconocimiento como valoración a su trabajo realizado.					
6	Los superiores valoran su trabajo realizado.					
D2	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	5	4	3	2	1
7	Las actitudes mostradas por los demás colaboradores es adecuada.					
8	El personal muestra una actitud amable y cortés ante el usuario.					
9	El director muestra una actitud concertadora con todo el personal.					
10	El personal se siente comprometido con la organización.					

11	El personal se involucra con la institución ante la sociedad.					
D3	SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO	5	4	3	2	1
12	La institución le brinda incentivos y/o reconocimientos por su trabajo realizado.					
13	La institución le brinda oportunidades de ascensos.					
14	La institución le asigna responsabilidades fuera de sus funciones del puesto que ocupa.					
15	La institución le asigna funciones de acuerdo al perfil o puesto laboral.					
16	La institución le apoya en su crecimiento personal.					
17	La institución realiza convenios con instituciones públicas y privadas para capacitación del personal.					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García.
Institución donde labora : EPG-UCV -T.
Especialidad : Lic. En educación Primaria
Instrumento de evaluación : Para evaluar la Gestión de la educación.
Instrumento adaptado por (s): Lenin Tapullima Grández.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de la educación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de la educación .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de la educación .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 BUENA

Tarapoto, 17 de mayo de 2021

Dr. Gustavo Ramírez García
CNI. 91109469

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gustavo Ramírez García

Institución donde labora : EPG-UCV - T

Especialidad : Lic. En educación – Docente metodólogo

Instrumento de evaluación : Para evaluar la Satisfacción laboral

Instrumento adaptado por (s). Lenin Tapullima Grandez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: satisfacción laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: satisfacción laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: satisfacción laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 Buena

Tarapoto, 17 de mayo de 2021


 GUSTAVO RAMÍREZ GARCÍA
 LICENCIADO EN EDUCACIÓN
 DOCENTE METODÓLOGO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Barbarán Mozo, Hipólito Percy

Institución donde labora : IESTP-Nor Oriente de la Selva/ DRESM

Especialidad : Lic. en Educación secundaria/ Director (e) de IESTP-NOS. / Especialista de educación en la DRESM.

Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión de la educación no presencial.

Instrumento adaptado por (s): Lenin Tapullima Grández.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de la educación .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de la educación .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de la educación .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1 Muy bueno

Tarapoto, 18 de mayo de 2021


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPV-N° 357054
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Barbarán Mozo, Hipólito Percy

Institución donde labora : IESTP-Nor Oriente de la Selva/ DRESM

Especialidad : Lic. en Educación secundaria/ Director (e) de IESTP-NOS / Especialista de educación en la DRESM

Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Instrumento adaptado por (s): Lenin Tapullima Grandez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: satisfacción laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: satisfacción laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: satisfacción laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1 Muy bueno

Tarapoto, 18 de mayo de 2021


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe-S* 257054

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Posgrado de la UCV, Tarapoto.
 Especialidad : Doctor en gestión universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la gestión de la educación.
 Instrumento adaptado por (s): Br. Tapullima Grández, Lenin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de la educación .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de la educación .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de la educación .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 22 de mayo de 2021



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCTOR EN GESTIÓN

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en gestión universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral
 Instrumento adaptado por (s): Tapulima Grande, Lenin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: satisfacción laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: satisfacción laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: satisfacción laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; en embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 22 de mayo de 2021



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCTOR EN GESTIÓN

Selo personal y firma



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0204
"Agua Azul"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0204 "Agua Azul" DE LA COMUNIDAD DE Agua Azul, DISTRITO DE Saposoa, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALLAGA.

HACE CONSTAR QUE:

LENIN TAPULLIMA GRÁNDEZ

Estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" con sede en Tarapoto; realizó la aplicación piloto de los cuestionarios de manera virtual a los docentes de esta institución educativa como parte de la investigación que viene desarrollando; el primero, denominado: "Gestión de la educación no presencial" y el segundo denominado: "Satisfacción Laboral", los días 16, 17 de mayo del presente año.

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

Agua Azúl, 18 de mayo del 2021





PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0003
El Dorado

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0003 “El Dorado” DE LA COMUNIDAD DE El Dorado, DISTRITO DE Saposa, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALLAGA.

HACE CONSTAR QUE:

LENIN TAPULLIMA GRÁNDEZ

Estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Privada “Cesar Vallejo” con sede en Tarapoto; realizó la aplicación de los cuestionarios de manera virtual a los docentes de esta institución educativa como parte de la investigación que viene desarrollando; el primero, denominado: “Gestión de la educación no presencial” y el segundo denominado: “Satisfacción Laboral”, los días 24, 25 de mayo del presente año.

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

El Dorado, 30 de mayo del 2021



Base de datos estadísticos

Variable 1: Gestión de la educación no presencial

Recursos de aprendizaje						Acompañamiento virtual					Aprendizaje colaborativo					Competencias de los estudiantes						
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	SUBTOTAL.D1	p6	p7	p8	p9	SUBTOTAL.D2	p10	p11	p12	p13	SUB.TOTAL.D3	p14	p15	p16	p17	SUBTOTAL.D4	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	3	5	4	5	17	5	5	4	4	18	79
2	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	76
3	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	61
4	5	5	4	5	4	23	5	3	4	5	17	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	70
5	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	74
6	5	5	4	3	5	22	1	5	4	5	15	2	5	2	5	14	5	1	5	3	14	65
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	84
8	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	18	4	5	2	5	16	5	5	5	5	20	78
9	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	1	5	5	4	15	5	5	5	4	19	78
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	84
11	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	73
12	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18	75
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	2	5	5	5	17	4	5	5	5	19	81
14	4	4	3	5	5	21	5	5	5	4	19	5	3	3	5	16	4	3	3	4	14	70
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	85
16	5	4	3	5	4	21	5	5	5	5	20	1	3	5	4	13	4	2	4	3	13	67
17	5	3	4	5	4	21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	78
18	5	4	5	5	5	24	3	5	5	4	17	2	5	5	4	16	5	4	4	5	18	75
19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17	5	5	4	5	19	79
20	3	5	4	4	4	20	5	3	4	5	17	3	5	3	3	14	5	5	4	4	18	69
21	4	4	3	4	3	18	4	1	4	4	13	2	2	3	5	12	4	3	3	3	13	56
22	5	4	3	5	4	21	4	4	5	4	17	2	4	5	5	16	4	1	5	5	15	69

Variable 2: Satisfacción laboral

Satisfacción con los superiores								Satisfacción en el trabajo						Satisfacción con el reconocimiento							
Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	SUBTOTAL.D1	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	SUBTOTAL.D2	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	SUBTOTALD3	TOTAL
1	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	29	82
2	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	81
3	3	3	4	4	3	4	21	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23	65
4	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	5	24	5	5	5	3	4	4	26	77
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	85
6	5	3	5	3	5	1	22	5	5	5	5	5	25	4	3	5	3	4	5	24	71
7	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	83
8	5	2	3	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	2	5	5	4	5	26	76
9	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	28	82
10	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	84
11	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	5	27	80
12	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	5	28	81
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	5	28	83
14	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	25	79
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29	84
16	5	4	4	3	3	5	24	5	5	4	5	5	24	4	3	5	4	4	5	25	73
17	3	3	3	4	3	5	21	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	5	4	26	72
18	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	83
19	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	4	26	76
20	3	3	4	3	3	4	20	5	3	3	4	3	18	3	4	4	3	4	3	21	59
21	3	3	3	3	2	5	19	5	4	3	4	4	20	4	3	3	3	3	3	19	58
22	5	4	4	4	3	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	3	5	5	28	76