



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de las redes educativas en la complacencia  
laboral en los docentes. Ambo-2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Vicencio Romero, Julio César

**ASESORA**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

## **Dedicatoria**

A todas aquellas personas que con su apoyo y ejemplo, procuran cada día, hacer de mí una mejor persona.

El Autor.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la UCV, por brindarnos la oportunidad de continuar con mis estudios de posgrado.

Agradezco a los dignos maestros de la Universidad “César Vallejo” por compartir con nosotros su sabiduría y sus experiencias en el aula.

Agradezco a la Institución Educativa “Juan José Crespo y Castillo”, por brindarme las facilidades y abrirme la puerta para poder aplicar mis instrumentos.

Agradezco a los docentes de la Institución Educativa “Juan José Crespo y Castillo”, por acceder gentilmente a la aplicación de los instrumentos utilizados en la presente tesis.

Agradezco a la docente de investigación por su apoyo en la elaboración de la presente tesis.

Agradezco a todos mis familiares que me han apoyado con su motivación y con su comprensión.

El Autor.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes. Ambo-2018”, con la finalidad de determinar la influencia de la gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Índice de Cuadros .....	viii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	x
Resumen .....	xi
Abstract .....	xii

### **I. INTRODUCCIÓN**

1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos .....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	18
1.4 Formulación de problemas.....	28
1.5 Justificación del estudio.....	29
1.6 Hipótesis .....	30
1.7 Objetivos .....	31

### **II. METODO**

2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Variables, Operacionalización .....	32
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
<b>2.5. Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>36</b>
<b>2.6. Aspectos éticos.....</b>	<b>36</b>

<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Descripción de resultados .....	37
3.2. Prueba de hipótesis .....	46
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	
Discusión .....	52
<b>V. CONCLUSIONES</b>	
Conclusiones .....	55
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	
Recomendaciones .....	56
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
Referencias Bibliográficas .....	57
<b>ANEXOS</b> .....	60
Anexo N° 1 Instrumentos	
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos	
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	
Anexo N° 4 Constancia	
Anexo N° 5 Evidencias	

### ÍNDICE DE CUADROS

	Pag.
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables.....	33
Cuadro N° 2 Población de los estudiantes de la I.E.....	34

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Nivel de formación docente en la I.E "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	37
Tabla N° 2 Nivel de aprendizaje en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	38
Tabla N° 3 Nivel de escuela y comunidad en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	39
Tabla N° 4. Nivel de gestión de la red en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	40
Tabla 5. Nivel de gestión de las redes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	41
Tabla 6 Nivel de la dimensión aspecto cognitivo en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	42
Tabla 7. Nivel de la dimensión aspecto afectivo en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	43
Tabla 8. Nivel de la dimensión aspecto conductual en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	44
Tabla 9. Nivel de complacencia laboral en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018. ....	45
Tabla 10. Prueba de hipótesis general.....	46
Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 1.....	47
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 2.....	48
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 3.....	49
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 4.....	51

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág
Gráfico N° 1 Nivel de formación docente en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	37
Gráfico N° 2 Nivel de aprendizajes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	38
Gráfico N° 3 Nivel de escuela y comunidad en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	39
Gráfico N° 4 Nivel de gestión de la red en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	40
Gráfico 5. Nivel de gestión de las redes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	41
Gráfico 6. Nivel de la dimensión aspecto cognitivo en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	42
Gráfico 7. Nivel de la dimensión aspecto afectivo en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	43
Gráfico 8. Nivel de la dimensión aspecto conductual en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	44
Gráfico 9. Nivel de complacencia laboral en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.....	49



## RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la influencia de la gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

El enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio de esta investigación es no experimental, el diseño es correlacional transversal, la población censal que se trabajó fueron 32 docentes, la técnica que se aplicó fue la encuesta, los instrumentos fueron los cuestionarios, siendo cada uno de ellos validados por tres expertos en investigación y siendo muy alto su confiabilidad ambos instrumentos.

Como resultado final se aplicó la prueba de regresión lineal, se encontró en la tabla de resumen que el valor de correlación  $r$  de Pearson=0.612, lo que indica una correlación positiva media; en la tabla ANOVA podemos verificar que el valor de significatividad bilateral o  $p$ -valor=0.000 lo que indica que "La gestión de las redes educativas influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018"; por último la tabla de coeficientes nos indica que es posible predecir el valor de la variable complacencia laboral por medio del siguiente modelo  $y=44,08+0,33x$ .

**PALABRAS CLAVES:** Redes educativas – satisfacción laboral

## ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the management of educational networks in labor complacency on teachers in the educational institution "Juan José Crespo and Castle". Both-2018.

The approach was quantitatively, the type of this research study is not experimental, the correlational design, cross, Census population that worked were 32 teachers, the technique that was applied was the survey instruments were the questionnaires, each of them validated by three experts in research and being very high reliability both instruments.

As final result applied linear regression testing, it was found in the property summary table for the value of correlation  $r$  Pearson = 0.612, which indicates a positive correlation medium; in the ANOVA table can be verified that the value of bilateral significance or p-value = 0.000 indicating that "the management of educational networks influences labour complacency on teachers in the educational institution"Juan José Crespo and Castle". Both-2018 "; Finally the coefficients table tells us that it is possible to predict the value of the variable labor complacency by the following model  $y = 44,08 + 0,33x$ .

**KEY WORD:** Educational networks - job satisfaction

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, los diferentes ministerios de educación, en los países europeos así como en otras instituciones de España, se han venido manifestando sobre la internacionalización de los sistemas educativos, para lo cual se viene buscando instrumentos que ayuden hacer posible ese fin. Por tal razón viene impulsando por diversos medios, la utilización de las redes educativas (Fernández, 2008).

La innovación de las redes educativas se origina al compás de los cambios técnicos y sociales. Donde buscan de unificar los conocimientos y competencias de todos en un proyecto común. Lo llamamos instrumentos del programa Sócrates, Eurydice que busca el trabajo en red al servicio de una cooperación europea de calidad desde la educación. Lo que busca el mundo europeo es reflexionar sobre los retos educativos del futuro, sobre todo ellos buscan los intercambios europeos, las experiencias entre los responsables políticos y como entre los agentes de la educación; lo que ellos buscan es trabajar sobre cuestiones comunes en la enseñanza, uno solo como europeos, por tal razón lanzan este programa Sócrates que es el apoyo de todos en la educación; sin embargo se verifica ciertas necesidades que van evolucionando por sí solo, van apareciendo nuevas exigencias por ser muchos países, frente a estos retos la red Eurydice ha buscado de desarrollar instrumentos que busca de describir los sistemas mediante análisis comparativo, buscando la elaboración de indicadores que van a demostrar la evolución de la educación en Europa (EURYDICE, 1995).

Lo que busca el mundo europeo es el camino hacia una supresión de fronteras en cuestión de educación, desea dar la libre circulación de estudiantes, docentes e indagadores, hacia el fortalecimiento de la identidad europea mediante la educación y la cultura.

EL Minedu Peruano alrededor del 2017, busco de aprobar los lineamientos de las redes educativas rurales, con la intención de fortalecer la gestión de los colegios en los ámbitos rurales, por estar desconectado con los fines educativos, por la lejanía geográfica, por estar aislado y falta de recursos, porque no cuentan con todo los materiales educativos; se creó la red educativa para que estén conectadas las instituciones cercanas, para que mantengan una comunicación, aquellas que tienen la misma identidad cultural puedan estar unidas con cinco instituciones o más. Sin embargo se puede decir que muchas instituciones han venido desarrollando estas redes, lo que tenemos que preguntarnos es si los docentes se encuentran complacidos con de ser parte de estas redes, si realmente les ayuda o les fortalece en el aprendizaje.

Nosotros sabemos que en nuestra región de Huánuco las zonas rurales, andinas y de la selva muchas de ellas son lejanas de otras instituciones, por la zona geográfica, están abandonadas e aisladas de movilidad e incluso de casas, lo cual es imposible realizar estas experiencias, vemos el sacrificio del docente que tiene quedarse durante la semana aislado y solo después de sus clases, así mismo queremos saber si él como docente se encuentra complacido con todas estas dificultades que se encuentra y si realmente estas redes educativas les ayuda. Estos factores no imposibilitan hacer nuestro estudio por las zonas altas andinas.

Por la cual hemos decidido realizar nuestro estudio en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo" de Ambo, por estar en la zona de la misma localidad, donde también se está llevando la redes educativas y donde existen docentes que son partes de esta experiencia, lo cual queremos recoger información de qué manera se está gestionando las redes educativas y que tan complacidos se encuentran con su participación en la red, lo que se pretende determinar es si la primera variable influye en la segunda variable, para ello se recogió la información mediante encuestas debidamente validadas.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Nivel Internacional**

Cardona, A. (2017). Relación entre agencia y satisfacción laboral en docentes Universitarios de la Ciudad de Cali. La investigación es cualitativa, el diseño es fenomenológico, los que participaron fueron 7 docentes de la universidad, la técnica fue la entrevista, el instrumento fue la guía de entrevista y concluye: El ser agente se sienten satisfechos laboralmente, esto implica sentirse en libertad de ser agentes ser parte de la mejora de las instituciones, lo que más sienten satisfacción son en la realización personal, el ser reconocido y ser agente.

Tenorio, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral en Quito. El estudio es descriptivo, la técnica es encuesta y el instrumento el cuestionario, la población total de estudio fue de 136 personas, la muestra fue de 107 docentes, el instrumento fueron los cuestionarios y concluye: Manifiestan que los docentes demandan mayor motivación, comunicación con los responsables del área, y garantía en el momento del proceso de la evaluación. No se muestran ampliamente complacidos con la forma de ser evaluados, pero si una alta satisfacción de ser evaluados.

Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés de Honduras. El tipo de estudio es descriptivo, el diseño transeccional, la población fue de 150 docentes, para recoger los datos se utilizaron los cuestionarios y test proyectivo. Concluye: El clima laboral se encuentra favorecida por las relaciones humanas, por la interacción entre los individuos y por los mismos educadores, trabajadores y administrativo. En cuanto a la satisfacción laboral los docentes se encuentran insatisfechos en su labor.

## **Nivel nacional**

Mayurí, B., Gerónimo, C. y Ramos, R. (2016). Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas 03, 05 y 15- UGEL 01 de Lima. El estudio fue la no experimental, el diseño transeccional-correlacional, la población fueron 111 docentes, los instrumentos fueron la escala de competencias digitales docentes y la lista de cotejo de evaluación, como conclusión: Se confirma que si existe relación significativa entre las dos variables.

Alfaro, G. (2015). Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015. La investigación es de tipo básico, descriptivo y el diseño no experimental, transversal. La población fueron 246 docentes y la muestra 150 docentes, la técnica fue la encuesta, los instrumentos los cuestionarios y concluye: Que el 70% de docentes de la Universidad Científica del Sur se encuentran insatisfecha.

Días, E. (2015). Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima. Es un estudio no experimental el diseño es de corte transversal, los sujeto de estudio fueron 16 docentes de inglés, los cuestionario fueron los instrumentos y concluye: Que en los docentes existe una satisfacción laboral alto.

Hinostroza, E. (2015). Programa nacional soporte pedagógico intercultural para las redes educativas rurales en el desempeño docente, Cajatambo, Lima. El tipo de estudio es aplicado, el diseño pre experimental. La muestra fueron 12 docentes, la técnica utilizada fue la observación y el instrumento la ficha de observación, concluyen: Que el programa mencionado mejora el desempeño docente.

## **Nivel regional**

Obregón, J. (2017). Gestión pedagógica y redes educativas en las Instituciones Educativas de la UGEL Dos de Mayo-2017. El tipo de estudio es no experimental, el diseño correlacional-transversal, la población fueron 29 docentes fortaleza y 29 docentes de redes como muestra, la técnica que se uso fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios y concluye: Que la relación entre ambas variables es positiva débil. Donde se acepta la hipótesis alterna.

Vega, A. (2017). Redes educativas y capacitación profesional en los docentes. Leoncio Prado-2017. El tipo de investigación es la no experimental, el diseño correlacional, los sujetos de estudio fueron 20 docentes, usaron la técnica de la encuesta, se recogió los datos en los cuestionarios y concluyen: Que ambas variables de estudio se relacionan de una manera positiva y baja, así mismo se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la nula.

Gamarra, N. (2015). Habilidades sociales y clima organizacional en la Red educativa Caján-Huacaybamba-Huánuco-2015. La investigación fue la no experimental, el diseño correlacional, la población censal fueron 22 docentes, la técnica fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios y concluye: Las dos variables se relacionan débilmente positiva, se acepta la hipótesis alterna.

Verde, T. (2015). Gestión pedagógica y satisfacción laboral en los docentes Amarillis-2015. La investigación es no experimental, el diseño correlacional, la población censal fue de 30 docentes de la I.E Julio Armando Ruiz. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, llegando a la conclusión: Ambas variables tiene una relación alta y positiva, de la misma manera para las dimensiones.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1 Redes educativas**

#### **1.3.1.1 Definición**

Canal (2006) define como estructuras que tienen el mismo objetivo, los mismos intereses en común, donde involucra a todos los miembros en el trabajo y ser responsables por igual. Este tipo de trabajo fortalece las relaciones con mucha complacencia, así mismo ofrecen ciertas oportunidades de aprendizaje a los docentes, donde les permite a detectar las necesidades de la gestión y de la dirección.

MINEDU (2008) define como oportunidades de aprendizaje a los docentes, son cambios que favorece a la educación, son medios que da la posibilidad a que puedan ejercer el liderazgo y puedan ser responsables, donde todos buscan de contribuir con funciones diferentes dando un lugar hacia el liderazgo distribuido.

MINEDU (2013) define como un nuevo programa organizacional que busca de insertar a todas las instituciones que se encuentran cerca, con el solo objetivo de conformar instituciones que sean sostenible, que fortalezcan entre ellas, que los docentes puedan trabajar en conjunto y así poder lograr un buen resultados en el aprendizaje.

Eusko (2012) define como cambios significativos que se da en las instituciones, para poder lograr se necesita ciertos estímulos, apoyo y mucha exigencia, nos lleva a planificar; así mismo son alternativa que nos empuja a integrar esfuerzos, recursos y proponer plan en conjunto.

#### **1.3.1.2 Propósito de las redes educativas**

Canal (2006) manifiesta que deben de demostrar liderazgo pedagógico, estratégico de una manera adecuada, con el objetivo de incentivar el trabajo en forma colectiva, saber en conjunto afrontar y vencer el aislamiento de las escuela el trabajo individualista, nos ayuda estas redes a motivar a trabajar:



- ✓ Las redes educativas promueven una organización autónoma y flexible que se adecue la gestión educativa al contexto del lugar.
- ✓ Ayuda a favorecer de conformar una comunidad de profesionales pensante, les ayuda a potenciar sus habilidades profesionales y sus actitudes tanto como ciudadano y pedagógicas.
- ✓ Busca de articular las instituciones en un solo ámbito geográfico, según sus necesidades y criterios que existen entre ellas.
- ✓ Ayuda a replantear nueva función social y cultural de la institución con la comunidad, así mismo ayuda gestionar proyectos hacia una sola visión, a integrar varias instituciones, familias y cultura según el lugar.
- ✓ Ayuda a integrar a la comunidad para que juntos podamos construir un solo sueño de la educación, para poder ejercer una educación de calidad.
- ✓ Nos ayuda a realizar alianzas con otras organizaciones y compromiso en la parte educativa

### **1.3.1.3 Potenciar las redes educativas**

Eusko (2012) comenta que se necesita potenciar las redes porque se pretende:

Dar la posibilidad de ser colaborativo, de ese modo los docentes podrá exponer abiertamente sus creencias y prácticas, con la finalidad de ser innovadores.

Ayudar con proyectos para mejorar los resultados de los estudiantes.

Busca de impulsar la profesión del docente, que intercambien experiencias, que se realicen jornadas de formación.

#### **1.3.1.4 Compromisos de las instituciones educativas**

Las instituciones educativas:

- Todos los integrantes deben de participar a las reuniones de coordinación, a la formación e intercambio de experiencias de su práctica y reflexiones de su institución.
- Llevar a la práctica el modo de trabajar, aplicar las herramientas y la metodología que cada red decida.
- Buscar entre todas las instituciones de compartir los materiales, las experiencias, visitas y ponencias
- Continuar con la ruta de formación que ya se ha planificado cada red (Eusko, 2012).

Departamento de educación se comprometen:

- Dar económicamente para financiar la participación de todos los integrantes en las actividades de la coordinación de la red.
- Preocuparse por la formación, apoyo y dar seguimiento a los proyectos y a las nuevas innovaciones que se van dando.
- Dar las facilidades para que las redes se puedan comunicar siempre (Eusko, 2012).

#### **1.3.1.5 Componentes de las redes**

- a. El trabajo en redes ayuda a desarrollar habilidades para que participen en el cambio educativo.
- b. Da la facilidad que se encuentren los docentes y que ambos se reconozcan como formadores, ciudadanos y personas.
- c. Ayuda a promover la educación desde una reflexión crítica desde la practica pedagógica

- d. Busca de involucrar a las instituciones en proyectos sociales y en asuntos públicos que de una u otra manera afecta el derecho a una buena educación.
- e. Busca la participación de todos los agentes en las políticas y prácticas educativas en el nivel local.
- f. Busca de insertar a todos los agentes en la gestión de la red (Canal, 2006).

### **1.3.1.6 Principios de una red educativa**

#### Gestión descentralizada

Lo que se pretende que cada organización de la red construya sus propias estructuras, que sean autónomos en tomar sus propias decisiones, para poder lograr se necesita descentralizar la gestión de la escuela, el currículo y dar la posibilidad de participar en la comunidad con proyectos.

#### Autonomía

Se refiere dar cierta autonomía a la red para que tomen sus propias decisiones en la gestión educativa. Que ellos mismo propicien su participación en realizar sus propios recursos, su planificación y que ejecuten los proyectos según las necesidades, sol así podrán fortalecer su misma organización.

#### Democracia y corresponsabilidad

Esta red busca de involucrar a todos los agentes educativos y ciudadanos que sepan convivir mediante compromisos y proyectos. Las responsabilidades deben de ser compartidas con sus mismos miembros.

#### Ejercicio ciudadano

Son las actitudes que deben de demostrar los miembros de las instituciones para poder actuar como un ciudadano de iguales.

#### Transparencia

La red debe de estar abierto al dialogo, saber comunicar y rendir cuentas de la gestión que realiza y dar a conocer los resultados a los agentes, para darle esa confianza.

#### Flexibilidad

Toda la gestión que realice debe de estar abierto al cambio, o se debe de adecuar a los diferentes contextos de su localidad, a los cambios del sistema educativo y de la misma población, ser flexible (Canal, 2006).

### **1.3.1.7 Funciones de la red**

Busca de articular las actividades pedagógicas y la gestión de las instituciones con el solo objetivo de mejorar la calidad de los aprendizajes.

Forma una comunidad de potenciales, de capacidad profesional, de tener actitudes ciudadanas y pedagógicas.

Busca de comprometer a la comunidad hacia una integración social, dando a todos una participación activa y concertada hacia una educación de calidad y con equidad (Canal, 2006).

### **1.3.1.8 Objetivos**

Robustecer la organización, mediante las relaciones entre todos los integrantes para poder mejorar la calidad de servicio.

Incentivar un clima institucional que nos ayude mejorar las relaciones humanas entres todos.

Busca de promover ciertos espacios para poder analizar, reflexionar, dar propuestas e intercambiar experiencias en las redes educativas.

Propiciar reuniones cada periodo con la finalidad de desarrollar el dialogo, y la comunicación entre todas las redes.

Promover las capacitaciones o actualizar a todos los agentes educativos de la red, dando el tiempo para que puedan investigar, diseñar sus materiales y producir textos.

Promover alianzas con todas las organizaciones sociales, culturales para involucrar en la gestión pedagógica (MINEDU, 2008).

#### **1.3.1.9 Los estímulos**

Todos los docentes, directivos y especialistas que han sobresalido, deben de ser reconocido por una resolución de red.

Deben de ser felicitados y reconocidos mediante resolución directoral a aquellos que han hecho algo por la educación (MINEDU, 2008).

#### **1.3.1.10 Dimensiones de las redes educativas**

A. Formación docente:

Los maestros y directivos deben de formarse en conocimiento y competencias para que puedan actuar de una manera asertiva en el aula, sepan afrontar los conflictos y crear espacios democráticos.

B. Aprendizajes:

Deben de considerar los proyectos de innovación que se ejecuten en las instituciones, que se busque de socializarse en la red. Intercambian experiencias desde su práctica de cómo dar solución a los problemas de aprendizaje, de que forman deben de articular el trabajo en el aula con actividades hacia la comunidad.

C. Escuela-comunidad:

Se busca de desarrollar campañas para sensibilizar los temas priorizados por la red, sobre asuntos públicos que de una u otra forma afecta a la escuela y a la sociedad. Así mismo buscar alianzas o convenios con las instituciones locales, de la misma manera realizar escuelas de padres y talleres.

#### D. Gestión de la red:

Son las acciones de planificación, lo que se tiene que ejecutar y evaluar en las reuniones, para poder ofrecer herramientas de gestión y orientaciones (Canal, 2006).

## **II. Complacencia laboral**

### **2.1 Definiciones**

Anaya y Suarez (2007) manifiestan que son emociones positivas, que demuestran frente a una respuesta positiva y afectiva hacia el trabajo. Son satisfacción que siente una persona al realizar su labor, demuestra comodidad y satisfacción para desarrollarse como profesional.

Guillerman (1960), Citado por García (2009) señalan que ser complacido va a depender de como la persona pretende obtener con su propio esfuerzo lo que anhela. Cuanto mayor sea su anhelo mayor será su complacencia; esto lo permitirá que demuestre sus actitudes en el trabajo ya sea individual o grupal.

Chiavenato (2003) refiere que el desempeño de un trabajador se va medir mediante una evaluación, buscan de valorar sus funciones, dan a conocer sus expectativas.

Robbins (2006) define como un conjunto de acciones generales de la persona hacia su labor, aquel que demuestra satisfacción con actitudes positivas a lo que está haciendo.

Fernández (2007) también lo define como un conjunto de actitudes que posee una persona cuando realiza un trabajo, quien lo definirá sus actitudes será su mismo esfuerzo en el trabajo, es decir su satisfacción.

Palma (2004) comenta complacencia en la labor es quien demuestra con responsabilidad la producción de su labor mediante la eficiencia y el mismo desarrollo.

Alfaro (2015) define la complacencia en el campo educativo como actitudes afectivas y emociones que el maestro demuestra en sus acciones y actividades pedagógicas, así mismo su motivación en el compañerismo, su complacencia en el sueldo, busca de ser reconocido en la sociedad.

Loitegui (1990) define como un constructo pluridimensional que es producido por sus características personales y por su trabajo; son reacciones de una persona con su trabajo, respuesta de agrado.

## **2.2 Teorías de la satisfacción laboral**

### **Teoría de los dos factores**

Lo mencionan como intrínseco donde se incluye la relación entre empleado-trabajo, viene hacer la realización, el reconocimiento, los estímulos y responsabilidad. Luego viene el extrínseco son la políticas de la administración, las relaciones interpersonales, el pago, el monitoreo y las condiciones (Palma, 2001).

### **Teorías de las necesidades**

Ramos (2009) menciona que existen tres elementos básicos en la satisfacción laboral: tenemos la necesidad de logro que son los afanes para poder alcanzar los objetivos y ser competente; Aquellas personas que tienen una mayor necesidad dan de todo para poder concluir su trabajo con responsabilidad. La segunda es la necesidad de afiliación que se intuye como la necesidad de afecto e interacción con la sociedad. La tercera es la necesidad de poder, el interés que existe por querer controlar el trabajo tanto personal como el de los otros.

### **Teoría de la equidad**

Valencia (2009) sostiene que las personas mayormente juzgan o comparan sus contribuciones, con las recompensas que reciben, buscan también compararse con las otras personas.

### **2.3 Factores de la satisfacción laboral**

Palma (1999) menciona siete factores:

Factor I: Son las condiciones físicas es decir las infraestructura donde cada día desarrollan su labor cotidiana y son facilitadores.

Factor II: Son los beneficios que recibe el trabajador, de la cual se siente complacido por sus incentivo económico.

Factor III: son las políticas administrativas, los acuerdos frente a las normas de la institución que regulan la parte laboral y que son asociadas al trabajador.

Factor IV: Son las relaciones sociales, la complacencia que siente el trabajador al momento de relacionarse con los demás miembros de la misma organización.

Factor V: Son los desarrollos personales, la oportunidad que tiene el trabajador en realizar sus actividades de manera significativas para su propia realización.

Factor VI: Son los desempeños de las tareas, son sus actividades que busca de asociarlo con la entidad que labora.

Factor VII: Son las relaciones con la autoridad, es decir el aprecio hacia el trabajador por su desenvolvimiento frente a su jefe directo

### **2.4 Importancia de la satisfacción laboral**

Robbins y Coulter (2010) refieren que todas las organizaciones que tienen mayor número de trabajadores complacidos tienden de ser cien veces más efectivas, que otras organizaciones con menor número de trabajadores complacidos. Así mismo el valor importante hoy en día son los recursos humanos, porque ellos son los que aportan nuevos conocimientos, poseen creatividades y son productivos. Por esta razón que las empresas u organizaciones deben de saber gestionar las necesidades de sus



colaboradores y buscar de satisfacerlas para poder obtener mayor beneficio.

## **2.5 Factores que conducen satisfacción en las personas**

Robbins y Coulter (2010) mencionan los siguientes factores de complacencia:

Son aquella labor que ayuda a plantear retos mentales, hoy en día las personas eligen trabajos que le den oportunidad de demostrar sus capacidades y aptitudes; desean actividades variadas, autonomía y retroalimentación con respecto a su desempeño.

Son las recompensas que los trabajadores desean un sueldo justo y que realmente cumplan sus expectativas.

Son sus condiciones de trabajo que desean las personas tener un lugar donde trabajar, comodidad.

Así mismo los trabajadores necesitan interactuar con sus compañeros, como esperan recibir elogios de sus propios jefes por su buen desempeño.

## **2.6 Dimensiones de la complacencia laboral**

Dimensión 1. Aspecto cognitivo

Son los niveles de competencia que demuestran cada trabajador, su nivel de profesionalismo y como se desarrolla en su labor.

Dimensión 2. Aspecto afectivo

Son las dedicaciones emocionales hacia la organización y son compromisos que lo demuestran con los valores.

Dimensión 3. Aspectos conductual

Son complacencia de los trabajadores, que demuestran empeño positivo en la organización, van más allá de las expectativas de su puesto; les gustan realizar algo más y son recíprocos (Werther y Davis, 1999).

### **1.3. Formulación del problema**

#### **General**

¿Cómo influye la gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?

#### **Específicos**

¿Cómo influye la formación docente en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?

¿Cómo influye los aprendizajes en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?

¿Cómo influye la escuela-comunidad en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?

¿Cómo influye la gestión de la red en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?

#### **1.4. Justificación del estudio**

Este estudio de investigación se justifica:

Es de relevancia social:

Esta investigación ayudara a la sociedad, a poder dar una respuesta frente a la gestión de las redes educativas, mediante la aplicación de las encuestas se determinará lo que piensan los docentes, si realmente es de gran ayuda para los estudiantes en los aprendizajes, si involucra a la sociedad y si serán beneficiados con los resultados las redes, instituciones educativas, docentes, estudiantes y las misma comunidad.

Por lo teórico:

En este trabajo portan teorías sobre las dos variables de estudios, dando nuevos conceptos, ampliando fundamentación teórica, que será de gran apoyo a otros investigadores

Por lo práctico:

Nos ayuda a resolver problemas específicos sobre las dos variables, donde se espera la influencia de las redes educativas en la complacencia laboral de los docentes, dándonos los resultados, para poder verificar su influencia y la aceptación de la hipótesis de estudios.

Utilidad metodológica

Se ha logrado diseñar dos instrumentos para cada variable según la realidad de la institución educativa, que nos ha servido para poder recolectar datos concretos y así poder analizarlos.

## **1.5. Hipótesis**

### **General**

- La gestión de las redes educativas influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

### **Nula**

- La gestión de las redes educativas No influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

### **Específicas**

- La formación docente influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.
- Los aprendizajes influyen en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.
- La escuela-comunidad influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.
- La gestión de la red influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

## 1.6. Objetivos

### General

- Determinar la influencia de la gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

### Específicos:

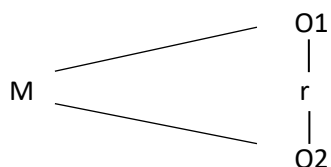
- Demostrar la influencia de la formación docente en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.
- Determinar la influencia de los aprendizajes en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.
- Demostrar la influencia de la escuela-comunidad en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.
- Determinar la influencia de la gestión de la red en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

## II. METODO

### 2.1 Diseño de investigación

Es correlacional-transversal. Donde se examina la relación existente entre dos variables en el mismo sujeto de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos dicen: “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81). Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman: “La investigación es transversal porque recopila datos en un momento único” (p. 151).

**Esquema:**



**Dónde:**

M = Muestra.

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Prueba de las variables de estudio

### 2.2 Identificación de Variables:

**Variable I:**

Gestión de las redes educativas

**Variable D:**

Complacencia laboral

**Cuadro N°01: Operacionalización de Variables**

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala Medición
V.I. Redes Educativas	Son nuevos programas organizacional que busca de insertar los elementos que se encuentra en una realidad, buscando de articular el aprendizaje y de conformar instituciones fuertes, sostenible donde los agentes educativos puedan trabajar en conjunto y obtener buenos resultados	Es la recopilación del cuestionario a los docentes de como ellos están de acuerdo con la formación docente, aprendizaje, con la escuela y la comunidad de las redes educativas.	D1. Formación docente	Imparten nuevos conocimientos Impulsan el desarrollo en competencias Formación de personalidad	Ordinal
			D2. Aprendizaje	Elabora proyectos innovadores Socializan los aprendizajes Promueven las practica académicas	
			D3. Escuela-Comunidad	Sensibilizan campañas sobre temas de redes Realizan convenios con los sectores públicos Desarrollan escuelas de padres	
			D4. Gestión de la red	Planifican, ejecutan y evalúan Demuestran autonomía	
V.D. Complacencia Laboral	Llamamos a los sentimientos de aprobación o positivo que el trabajador experimenta en el momento de realizar un buen trabajo de su interés, que es provocado por un ambiente que le hace sentir a gusto que le hace atractivo y se siente contribuido con las compensaciones (Muñoz, 1990).	Son las acciones que se realizara para recoger información sobre la complacencia del docente en lo cognitivo, afectivo y conductual en su satisfacción laboral.	D1. Aspecto cognitivo	Adquisición de conocimiento Recibe formación Prueba complacencia profesional	
			D2. Aspecto afectivo	Se relaciona bien con los demás Se siente valorado	
			D3. Aspectos conductual	Testimonia con su vida Se siente aceptado	

## 2.3. Población y Muestra

### Población Censal

La muestra universal estuvo constituida por 32 docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo" de la red educativa de Ambo. Tal como se demuestra:

**Cuadro N° 02:**

**RELACION DE LA MUESTRA DE DOCENTES DE LA I.E “JUAN JOSÉ CRESPO Y CASTILLO” RED EDUCATIVA AMBO-2018**

RED EDUCATIVA	SEXO		N° de docentes
	M	F	
I.E “Juan José Crespo Castillo”	14	18	32
Total			32

Fuente: Nomina 2018

## 2.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta

### Instrumento.

El instrumento aplicado fueron los cuestionarios que se confeccionó por cada variable, con sus respectivas dimensiones e ítems,

### Validación

Los dos instrumentos fueron validados por tres docentes de investigación, sin tener ninguna observación.



**Confiabilidad.** El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

### Prueba de confiabilidad del cuestionario de gestión de las redes educativas

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	25

El cuestionario de gestión de las redes educativas cuenta con un valor de confiabilidad de 0,955 que representa un valor muy alto por lo tanto el instrumento goza de una elevada confiabilidad y puede ser aplicado tal y como esta.

### Prueba de confiabilidad del cuestionario de complacencia laboral

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	20

El cuestionario de complacencia laboral cuenta con un valor de confiabilidad de 0,910 que representa un valor muy alto por lo tanto el instrumento goza de una elevada confiabilidad y puede ser aplicado tal y como esta.

## **2.5 Método y Análisis de datos:**

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó estadísticos como:

- ✓ Distribución de frecuencia tablas
- ✓ Media aritmética
- ✓ Coeficiente de correlación de regresión lineal, con el apoyo del programa SPSS 22.

## 2.6. Aspectos éticos

CARTA

Ambo, 22 de junio 2018.

Señor:

Mg. Pablo Urbano Fabián Fretel  
Director de la I.E "Juan José Crespo y Castillo"

Reciba Usted un saludo cordial, así mismo me presento como el **Br. Julio Cesar Vicencio Romero**, identificado con DNI N° 09727258. estudiante de la escuela de posgrado de la universidad "César Vallejo", en la cual estoy realizando mi trabajo de investigación, que se titula: "**Gestión de las Redes educativas en la Complacencia laboral en los docentes Ambo 2018**".

Después de esta presentación le comunico que he visto por conveniente realizar la aplicación de los instrumentos en su digno colegio, **el día 02 de mayo** del año en curso, con la finalidad de recoger las opiniones de los docentes del nivel secundario, para conocer cómo perciben el desarrollo de las redes educativas y su influencia en la complacencia laboral, esta aplicación de los cuestionarios se realizarán durante 20 minutos en los espacios de tiempo, que no perjudiquen el normal desarrollo de las labores académicas. Posteriormente remitiré los resultados adquiridos, con el ánimo de mejorar el funcionamiento de las redes educativas y por ende una mayor complacencia en nuestro personal docente.

Agradecerle antemano por su disponibilidad y por su aceptación de poder aplicar los instrumentos en la institución educativa que usted dirige. Me despido con el sentimiento de gratitud.

Atentamente:

  
Br. Julio Cesar Vicencio Romero  
DNI 09727258



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla N° 1

**Nivel de formación docente en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

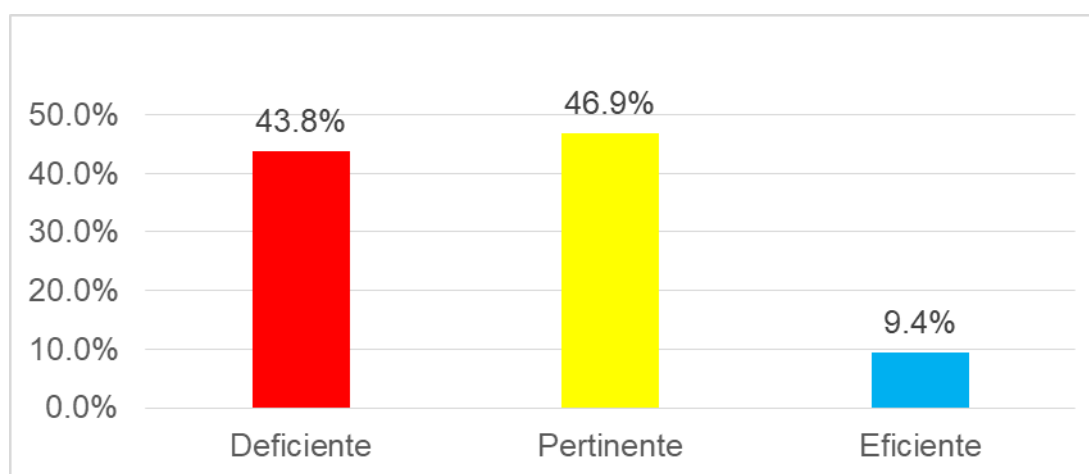
Nivel de formación docente	fi	hi%
Deficiente	14	43.8%
Pertinente	15	46.9%
Eficiente	3	9.4%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de gestión de redes educativas.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 1

**Nivel de formación docente en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N° 1.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 1 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la dimensión formación docente, observamos que el 43.8% de docentes encuestados opina que tiene un nivel deficiente, el 46.9 % de los docentes considera que se encuentra en un nivel pertinente, y por último, tan solo el 9.4% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José

Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con una formación docente de nivel eficiente.

**Tabla N° 2**

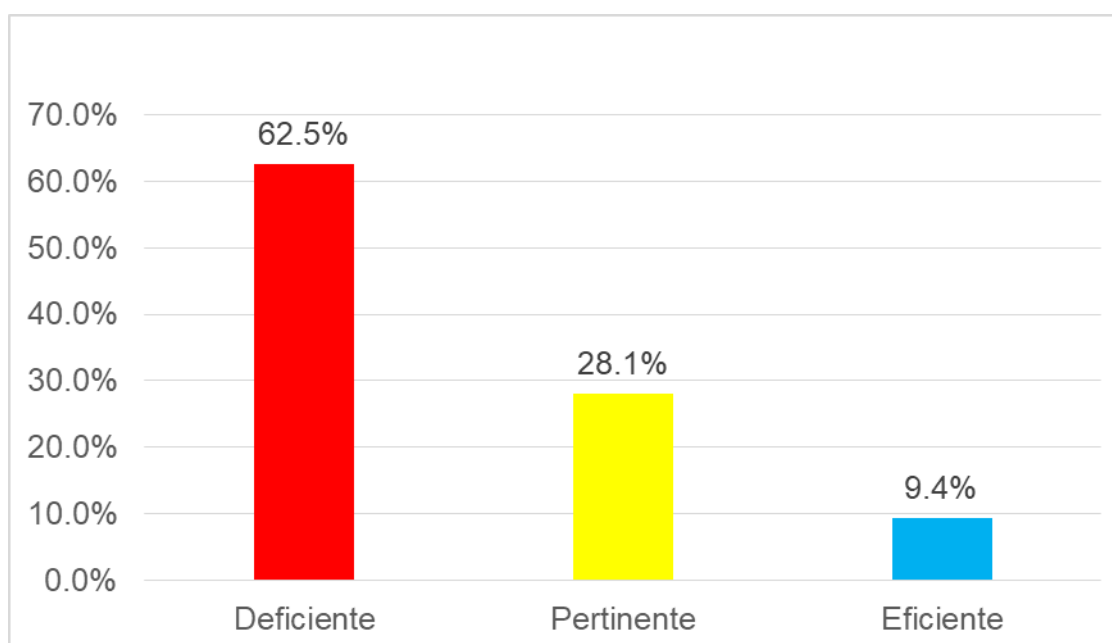
**Nivel de aprendizaje en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

<b>Nivel de aprendizajes</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Deficiente	20	62.5%
Pertinente	9	28.1%
Eficiente	3	9.4%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de gestión de redes educativas.  
Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 2**

**Nivel de aprendizajes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N° 2.  
Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 2 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la dimensión de aprendizajes, observamos que el 62.5%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel deficiente, el 28.1%

de los docentes considera que se encuentra en un nivel pertinente, y por último, tan solo el 9.4% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con los aprendizajes de nivel eficiente.

**Tabla N° 3**

**Nivel de escuela y comunidad en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

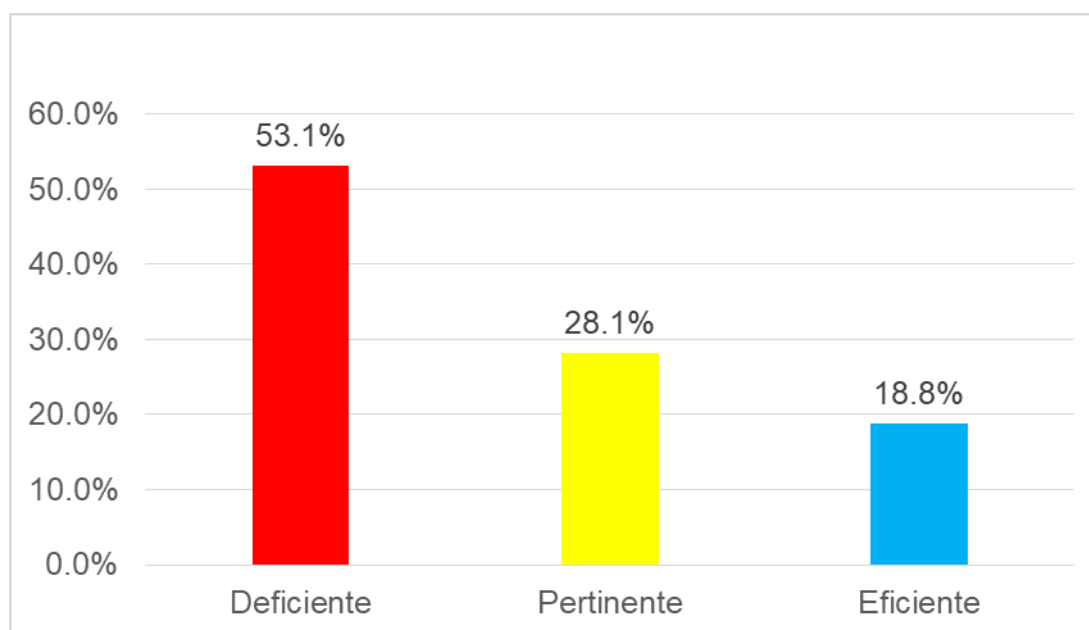
<b>Nivel de escuela y comunidad</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Deficiente	17	53,1%
Pertinente	9	28.1%
Eficiente	6	18,8%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de gestión de redes educativas.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 3**

**Nivel de escuela y comunidad en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N° 3.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 3 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la dimensión escuela y comunidad, observamos que el 53.1%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel deficiente, el 28.1%

de los docentes considera que se encuentra en un nivel pertinente, y por último, tan solo el 18.8% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con la escuela y comunidad de nivel eficiente.

**Tabla N° 4**

**Nivel de gestión de la red en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

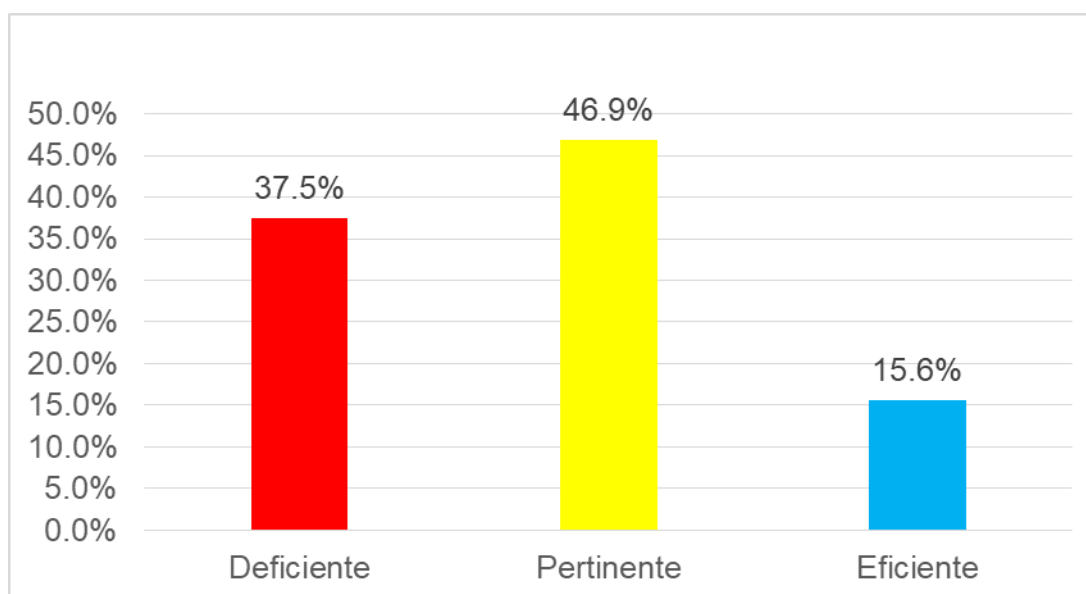
Nivel de Gestión de la Red	fi	hi%
Deficiente	12	37.5%
Pertinente	15	46.9%
Eficiente	5	15.6%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de gestión de redes educativas.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 4**

**Nivel de gestión de la red en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N° 4.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 4 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la dimensión gestión de la red, observamos que el

37.5%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel deficiente, el 46.9% de los docentes considera que se encuentra en un nivel pertinente, y por último, tan solo el 15.6% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con una gestión de la red de nivel eficiente.

**Tabla N° 5**

**Nivel de gestión de las redes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

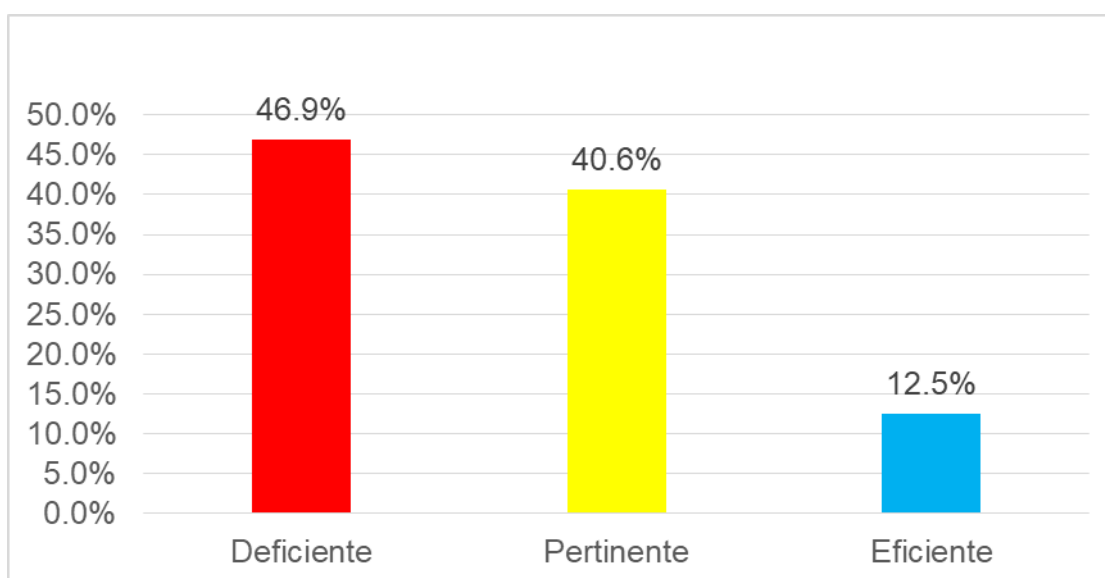
<b>Nivel de Gestión de las redes</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Deficiente	15	46.9%
Pertinente	13	40.6%
Eficiente	4	12.5%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de gestión de redes educativas.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 5**

**Nivel de gestión de las redes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N°5.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 5 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la variable gestión de las redes, observamos que el



46.9%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel deficiente, el 40.6% de los docentes considera que se encuentra en un nivel pertinente, y por último, tan solo el 12.5% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con una gestión de las redes educativas de nivel eficiente.

**Tabla N° 6**

**Nivel de la dimensión aspecto cognitivo en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

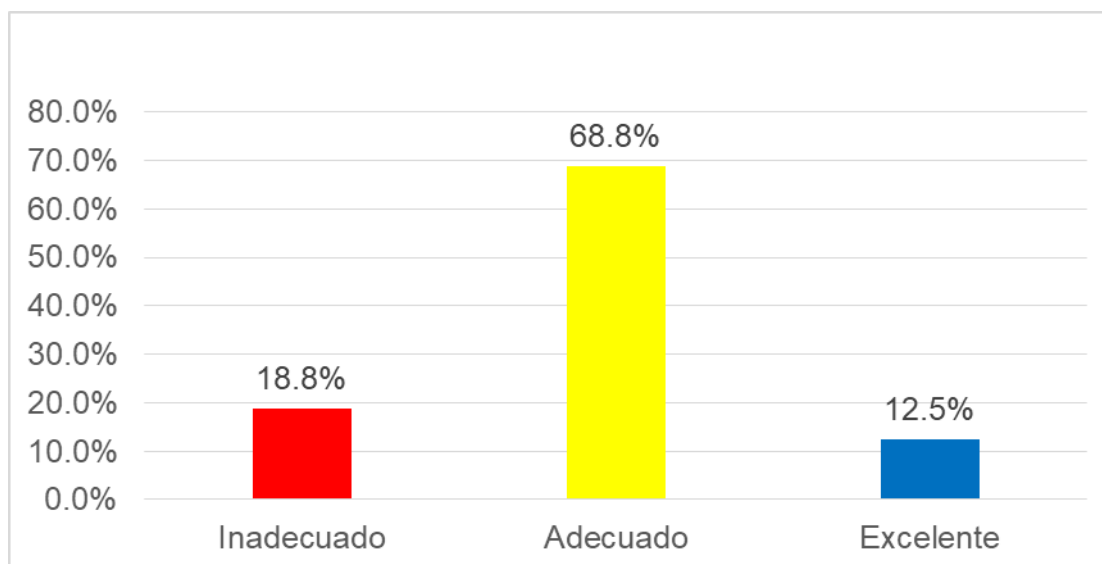
<b>Nivel de aspecto cognitivo</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Inadecuado	6	18.8%
Adecuado	22	68.8%
Excelente	4	12.5%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de complacencia laboral.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 6**

**Nivel de la dimensión aspecto cognitivo en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N° 6.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 6 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la dimensión aspecto cognitivo, observamos que el

18.8%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel inadecuado, el 68.8% de los docentes considera que se encuentra en un nivel adecuado, y por último, tan solo el 12.5% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con un aspecto cognitivo de nivel excelente.

**Tabla N° 7**

**Nivel de la dimensión aspecto afectivo en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

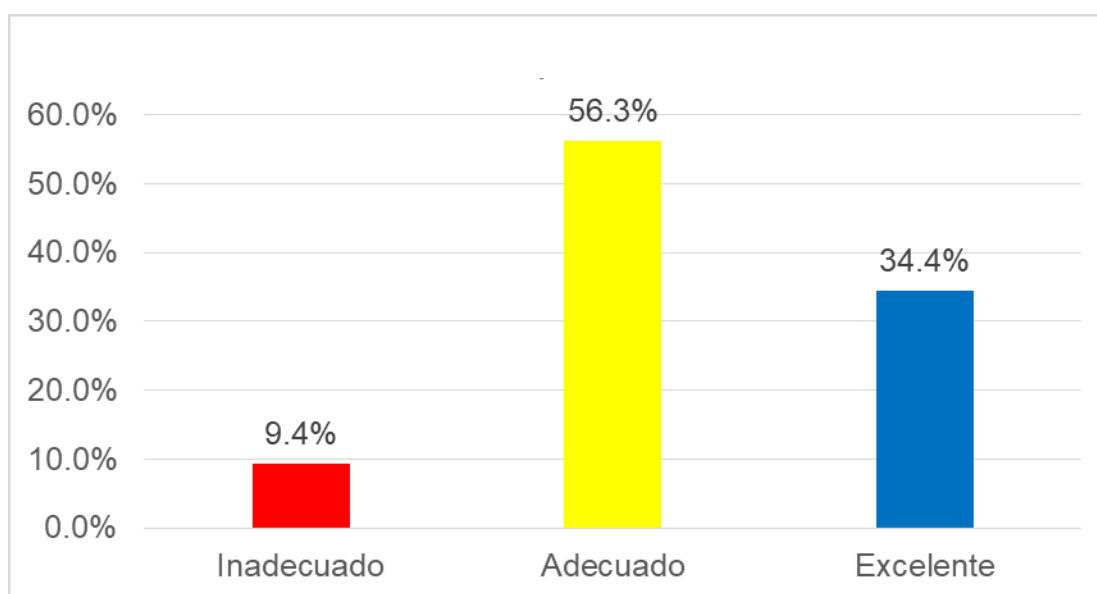
<b>Nivel de aspecto afectivo</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Inadecuado	3	9,4%
Adecuado	18	56,3%
Excelente	11	34,4%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de complacencia laboral.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 7**

**Nivel de la dimensión aspecto afectivo en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N° 7.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 7 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo".

Ambo-2018, respecto a la dimensión aspecto afectivo, observamos que tan solo el 9.4%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel inadecuado, un importante 56.3% de los docentes considera que se encuentra en un nivel adecuado, y por último, el 34.4% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con un aspecto afectivo de nivel excelente.

**Tabla N° 8**

**Nivel de la dimensión aspecto conductual en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

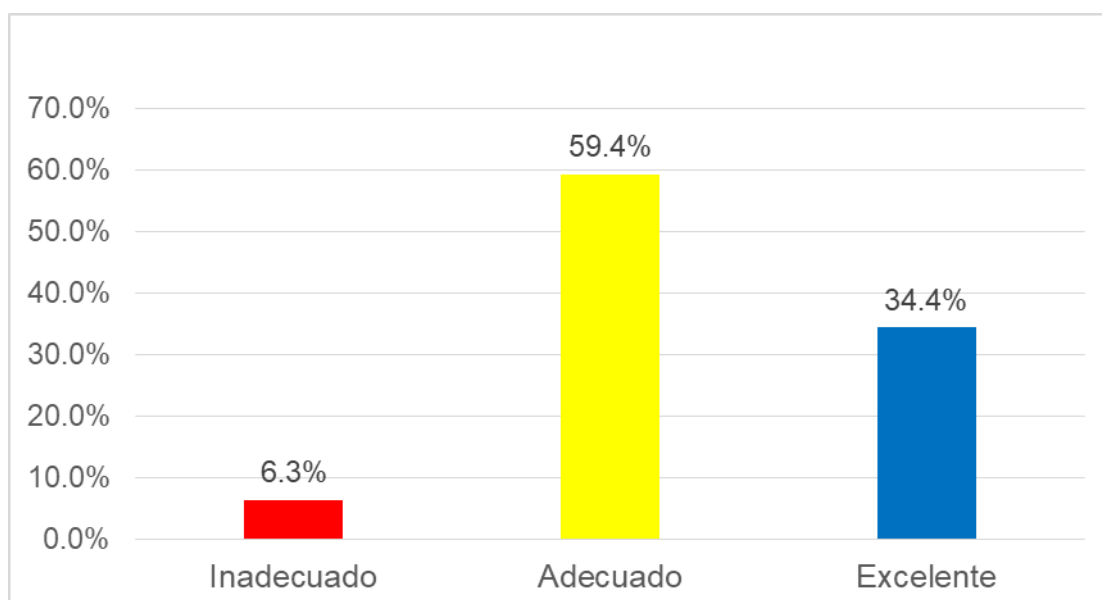
<b>Nivel de aspecto conductual</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Inadecuado	2	6.3%
Adecuado	19	59.4%
Excelente	11	34.4%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de complacencia laboral.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 8**

**Nivel de la dimensión aspecto conductual en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N° 8.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 8 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la dimensión aspecto conductual, observamos que tan solo el 6.3%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel inadecuado, un importante 59.4% de los docentes considera que se encuentra en un nivel adecuado, y por último, el 34.4% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con un aspecto conductual de nivel excelente.

**Tabla N° 9**

**Nivel de complacencia laboral en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**

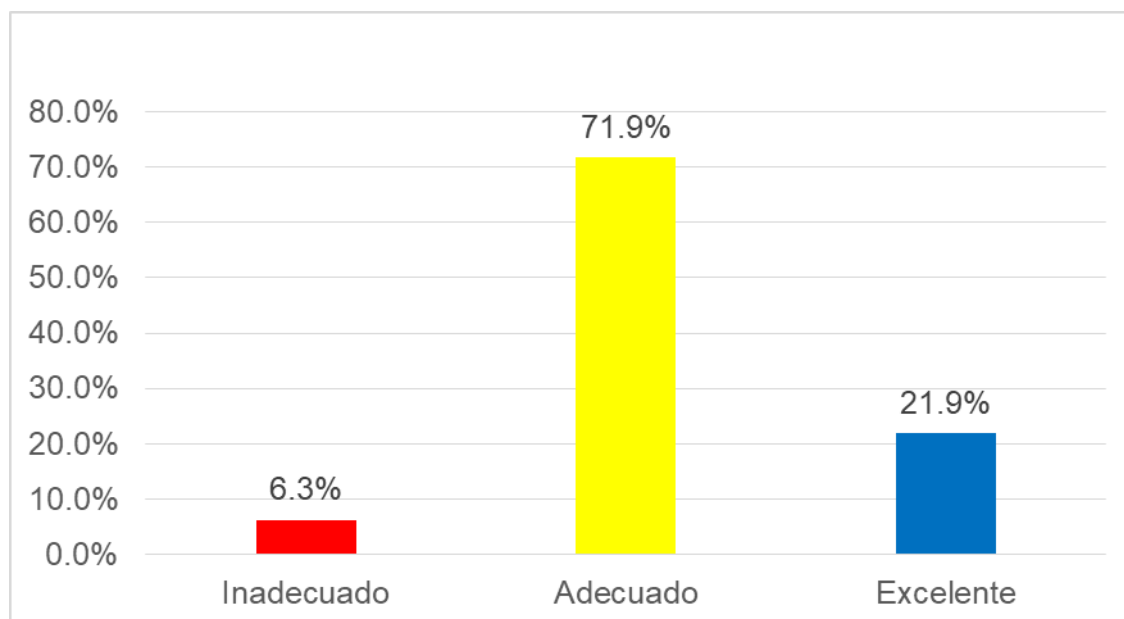
<b>Nivel de Complacencia Laboral</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Inadecuado	2	6.3%
Adecuado	23	71.9%
Excelente	07	21,9%
Total	32	100.0%

Fuente : Instrumento de complacencia laboral.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 9**

**Nivel de complacencia laboral en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.**



Fuente : Tabla N° 9.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 9 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la variable complacencia laboral, observamos que tan solo el 6.3%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel inadecuado, un importante 71.9% de los docentes considera que se encuentra en un nivel adecuado, y por último, el 21.9% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con una complacencia laboral de nivel excelente.

### 3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

**Hi:** La gestión de las redes educativas influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

**Ho:** La gestión de las redes educativas no influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

**Tabla N° 10**

#### Prueba de hipótesis general.

##### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,612 <sup>a</sup>	,374	,353	9,689

a. Predictores: (Constante), Gestión de las redes educativas

##### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1682,317	1	1682,317	17,920	,000 <sup>b</sup>
1 Residuo	2816,402	30	93,880		
Total	4498,719	31			

a. Variable dependiente: Complacencia laboral

b. Predictores: (Constante), Gestión de las redes educativas

Modelo		Coeficientes <sup>a</sup>			t	Sig.
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta		
(Constante)		44,082	5,209		8,463	,000
1	Gestión de las redes educativas	,334	,079	,612	4,233	,000

a. Variable dependiente: Complacencia laboral

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de regresión lineal, se encontró en la tabla de resumen que el valor de correlación  $r$  de Pearson=0.612, lo que indica una correlación positiva media; en la tabla ANOVA podemos verificar que el valor de significatividad bilateral o  $p$ -valor=0.000 lo que indica que “La gestión de las redes educativas influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018”; por último la tabla de coeficientes nos indica que es posible predecir el valor de la variable complacencia laboral por medio del siguiente modelo  $y=44,08+0,33x$ .

### Hipótesis específica 1

**HE<sub>1</sub>.** La formación docente influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

**Ho<sub>1</sub>.** La formación docente no influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

.Tabla N° 11

### Prueba de hipótesis específica 1.

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,711 <sup>a</sup>	,505	,489	8,614

a. Predictores: (Constante), Formación docente

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	2272,689	1	2272,689	30,629	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2226,030	30	74,201		
	Total	4498,719	31			

a. Variable dependiente: Complacencia laboral

b. Predictores: (Constante), Formación docente

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	42,311	4,357	9,710	,000
	Formación docente	1,555	,281	,711	,000

a. Variable dependiente: Complacencia laboral

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de regresión lineal, se encontró en la tabla de resumen que el valor de correlación  $r$  de Pearson=0.711, lo que indica una correlación positiva considerable; en la tabla ANOVA podemos verificar que el valor de significatividad bilateral o  $p$ -valor=0.000 lo que indica que “La formación docente no influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018”; por último la tabla de coeficientes nos indica que es posible predecir el valor de la variable complacencia laboral por medio del siguiente modelo  $y=42,31+1,56x$ .

## Hipótesis específica 2

**HE<sub>2</sub>.** Los aprendizajes influyen en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

**Ho<sub>2</sub>.** Los aprendizajes no influyen en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

**Tabla N° 12**

### Prueba de hipótesis específica 2

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,568 <sup>a</sup>	,323	,300	10,079

a. Predictores: (Constante), Aprendizajes

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1451,173	1	1451,173	14,285	,001 <sup>b</sup>
	Residuo	3047,545	30	101,585		
	Total	4498,719	31			

- a. Variable dependiente: Complacencia laboral  
 b. Predictores: (Constante), Aprendizajes

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	49,619	4,420		11,227	,000
	Aprendizajes	1,112	,294	,568	3,780	,001

a. Variable dependiente: Complacencia laboral

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de regresión lineal, se encontró en la tabla de resumen que el valor de correlación  $r$  de Pearson=0.568, lo que indica una correlación positiva media; en la tabla ANOVA podemos verificar que el valor de significatividad bilateral o  $p$ -valor=0.001 lo que indica que “Los aprendizajes no influyen en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa “Juan José Crespo y Castillo”. Ambo-2018”; por último la tabla de coeficientes nos indica que es posible predecir el valor de la variable complacencia laboral por medio del siguiente modelo  $y=49,619+1,11x$ .

### Hipótesis específica 3

- HE<sub>3</sub>.** La escuela-comunidad influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.
- Ho<sub>3</sub>.** La escuela-comunidad no influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

**Tabla N° 13**

### Prueba de hipótesis específica 3

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,406 <sup>a</sup>	,165	,137	11,191

a. Predictores: (Constante), Escuela-Comunidad

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	741,872	1	741,872	5,924	,021 <sup>b</sup>



Residuo	3756,847	30	125,228
Total	4498,719	31	

- a. Variable dependiente: Complacencia laboral  
b. Predictores: (Constante), Escuela-Comunidad

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	54,930	4,551	12,069	,000
	Escuela-Comunidad	,687	,282	,406	,021

a. Variable dependiente: Complacencia laboral

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de regresión lineal, se encontró en la tabla de resumen que el valor de correlación  $r$  de Pearson=0.406, lo que indica una correlación positiva media; en la tabla ANOVA podemos verificar que el valor de significatividad bilateral o  $p$ -valor=0.021 lo que indica que “La escuela-comunidad no influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018”; por último la tabla de coeficientes nos indica que es posible predecir el valor de la variable complacencia laboral por medio del siguiente modelo  $y=54,93+0,69x$ .

#### Hipótesis específica 4

- HE4.** La gestión de la red influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.
- Ho3.** La gestión de la red no influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

**.Tabla N° 14**

**Prueba de correlación entre lo pedagógico y la labor pedagógica**

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,514 <sup>a</sup>	,264	,240	10,504

a. Predictores: (Constante), Gestión de la red

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1189,005	1	1189,005	10,777	,003 <sup>b</sup>
Residuo	3309,713	30	110,324		
Total	4498,719	31			

a. Variable dependiente: Complacencia laboral

b. Predictores: (Constante), Gestión de la red

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	45,365	6,235		7,276	,000
Gestión de la red	1,002	,305	,514	3,283	,003

a. Variable dependiente: Complacencia laboral

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de regresión lineal, se encontró en la tabla de resumen que el valor de correlación  $r$  de Pearson=0.514, lo que indica una correlación positiva media; en la tabla ANOVA podemos verificar que el valor de significatividad bilateral o  $p$ -valor=0.003 lo que indica que “La gestión de la red no influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018”; por último la tabla de coeficientes nos indica que es posible predecir el valor de la variable complacencia laboral por medio del siguiente modelo  $y=45,36+1,00x$ .

#### IV. DISCUSION

La innovación de las redes educativas se origina al compás de los cambios técnicos y sociales. Donde buscan de unificar los conocimientos y competencias de todos en un proyecto común. La redes educativas en nuestra sociedad es muy importante por su finalidad, lo que busca es conformar grupos desde varias II.EE para que se apoyen, compartan, apunten hacia un solo objetivo, en mejorar el aprendizaje de los estudiantes, así mismo es importante saber la complacencia laboral de los docentes frente a esta red.

Por tal motivo se ha buscado de verificar la influencia de la variable 1 sobre la variable 2, luego de haber aplicado el instrumento, se obtuvo el siguiente resultado en la tabla de resumen N° 10 que el valor de correlación  $r$  de Pearson=0.612, lo que indica una correlación positiva media; en la tabla ANOVA podemos verificar que el valor de significatividad bilateral o  $p$ -valor=0.000 lo que indica que "La gestión de las redes educativas influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018"; por último la tabla de coeficientes nos indica que es posible predecir el valor de la variable complacencia laboral por medio del siguiente modelo  $y=44,08+0,33x$ .

Estos datos se ven confirmado por los siguientes investigadores: Obregón, J. (2017). En su tesis: Gestión pedagógica y redes educativas en las Instituciones Educativas de la UGEL Dos de Mayo-2017. El tipo de estudio es no experimental, el diseño correlacional-transversal, la población fueron 29 docentes fortaleza y 29 docentes de redes como muestra, la técnica que se uso fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios y concluye: Que la relación entre ambas variables fue positiva débil. Donde se acepta la hipótesis alterna.

Vega, A. (2017). En su tesis: Redes educativas y capacitación profesional en los docentes. Leoncio Prado-2017. El tipo de investigación es la no experimental, el diseño correlacional, los sujetos

de estudio fueron 20 docentes, usaron la técnica de la encuesta, se recogió los datos en los cuestionarios y concluyen: Que ambas variables de estudio se relacionan de una manera positiva y baja, así mismo se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la nula.

Podemos analizar que nuestro estudio busco la influencia de las redes educativas en la complacencia laboral, de la cual si existe; mientras estos dos trabajos de investigación busco la relación, podemos deducir que las redes educativas son beneficioso para las instituciones educativas, les ayuda a que puedan compartir sus experiencias en el aula, autoevaluarse y ayudarse a seguir un mismo objetivo como redes, fortaleciendo el aprendizaje.

Verificando los niveles de ambas variables podemos decir que el Nivel de gestión de la red, fueron evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 4 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la dimensión gestión de la red, observamos que el 37.5% de docentes encuestados opina que tiene un nivel deficiente, el 46.9% de los docentes considera que se encuentra en un nivel pertinente, y por último, tan solo el 15.6% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con una gestión de la red de nivel eficiente.

Nivel de complacencia laboral, Evaluados los datos de la tabla y gráfico N° 9 obtenidos de la encuesta a 32 docentes en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018, respecto a la variable complacencia laboral, observamos que tan solo el 6.3%% de docentes encuestados opina que tiene un nivel inadecuado, un importante 71.9% de los docentes considera que se encuentra en un nivel adecuado, y por último, el 21.9% de docentes considera que en la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018 se cuenta con una complacencia laboral de nivel excelente.

Estos datos donde se ha podido contrastar la influencia entre las dos variables podemos fundamentarlo por Canal (2006) donde define la red educativa como estructuras que tienen el mismo objetivo, los mismos intereses en común, donde involucra a todos los miembros en el trabajo y ser responsables por igual. Este tipo de trabajo fortalece las relaciones con mucha complacencia, así mismo ofrecen ciertas oportunidades de aprendizaje a los docentes, donde les permite a detectar las necesidades de la gestión y de la dirección.

De la misma manera Muñoz (1990) refiere que la complacencia laboral son los sentimientos de aprobación o positivo que el trabajador experimenta en el momento de realizar un buen trabajo de su interés, que es provocado por un ambiente que le hace sentir a gusto que le hace atractivo y se siente contribuido con las compensaciones.

Entonces podemos decir que las redes educativas si influye en la complacencia laboral de los docentes, que este programa ayuda a trabajar en conjunto, que puedan compartir sus experiencias en el aula, que puedan diseñar sus propias metodologías para desarrollar mejor los aprendizajes.

Así mismo servirá como marco de referencia para otras investigaciones, como también puede ser fortalecida en su estudio.

## **V. CONCLUSIONES**

Se determinó la influencia de la gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

No se demostró la influencia de la formación docente en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

No se determinó la influencia de los aprendizajes en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

No se demostró la influencia de la escuela-comunidad en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

No se determinó la influencia de la gestión de la red en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los coordinadores de las redes educativas que continúen dando autonomía a cada institución educativa en realizar sus propios planes, y acompañarlos en sus proyectos a los docentes.

Se recomienda a los responsables de las redes educativas de realizar un plan de capacitaciones para los docentes, es necesario seguir capacitándolos en las redes educativas.

Se recomienda que los coordinadores realicen públicamente frente a la sociedad el reconocimiento a los docentes mediante resolución de felicitaciones, en la misma institución aquellos que ponen empeño en su práctica pedagógica.

Se recomienda a los coordinadores que realicen un buen acompañamiento en su desarrollo de sus proyectos o sesiones en el aula, para que puedan mejorar su práctica pedagógica.

Se recomienda a los docentes de las redes educativas que reflexionen desde su práctica en el aula para poder mejorar, que compartan entre ellos sus logros y dificultades para que puedan ayudarse desde su experiencia.

Se recomienda a los directivos que busque alianza con las instituciones locales, en los problemas sociales que afectan a la educación, para que programen actividades y puedan involucrar a todos las entidades.

Se recomienda a los responsables de gestión de red que se preocupen también por la complacencia o satisfacción de los docentes en su trabajo, buscar que estén motivados y apreciados los docentes por labor.

## VII. REFERENCIAS

- Anaya y Sánchez (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación Inicial* – México
- Alfaro, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. (Tesis de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Canal, L. (2006). *Redes educativas: compartiendo responsabilidades por el derecho a la educación. Construyendo una cultura democrática en la relación escuela y comunidad*. Edición digital, Tarea asociación de publicaciones educativas. Lima
- Cardona, A. (2017). *Relación entre agencia y satisfacción laboral en docentes Universitarios de la Ciudad de Cali*. (Tesis para optar el título de psicología). Pontificia Universidad Javeriana Cali. Colombia.
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de administración* (7<sup>o</sup> edición ed.). Colombia: MC Graw Hill.
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima-Perú*. (Maestría en Educación con Mención en Teorías y Prácticas Educativa). Universidad de Piura. Lima, Perú.
- Eusko Jaur, L. (2012). “*Redes Educativas*”. Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Gobierno Vasco. Universidad Hezkuntza.
- Eurydice (1980). *Red europea de información sobre educación. Claves para comprender los instrumentos para cooperar*. Educación formación juventud. Comisión Europea. ISBN
- Fernández, M. (2008). *Redes educativas internacionales primaria y secundaria*. Recuperado <https://ddd.uab.cat/pub/dim/16993748n12/16993748n12a6.pdf>
- Fernández, P. (2007). *Desafíos de la Modernización de las Relaciones Laborales*. Chile: Enciclopedia Edin.



- Gamarra, N. (2015). *Habilidades sociales y clima organizacional en la Red educativa Caján-Huacaybamba-Huánuco-2015*. (Tesis de Magister en Administración de la educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Guillerman (1960), citado por García, J. (2009). *Comportamiento Humano en las Organizaciones Laborales*. Madrid: Gráficos Verlin.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ªed.). México:Mc Graw-Hill.
- Hinostroza, E. (2015). *Programa nacional soporte pedagógico intercultural para las redes educativas rurales en el desempeño docente, Cajatambo-Lima 2015*. (Tesis Doctor en Educación). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Loitegul, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Mayurí, B., Gerónimo, C. y Ramos, R. (2016). *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas 03, 05 y 15- UGEL 01*. (Tesis de Maestro en computación e informática educativa). Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú.
- MINEDU (2013). *Ley general de educación N° 28044*. Congreso de la república.
- Obregón, J. (2017). *Gestión pedagógica y redes educativas en las Instituciones Educativas de la UGEL Dos de Mayo-2017*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Palma, S. (2001). *Factores para evaluar la satisfacción laboral*. Revista debates y sociedad N° 3.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (1º Edición ed.)*. Lima I.
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa, M.D.C. Honduras.

- Ramos, V. (2009). *Tesis denominada: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de UNE "Enrique Guzmán y Valle*, (tesis de Magister en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia Universitaria) en UNE "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.
- Robbins, S. (2006). *Diagnostico Organizacional -México*. 13º Edición Editorial. MC Graw Hill.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10ma ed.). México: Prentice Hall.
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. (Tesis de Maestría en Investigación en educación). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
- Vega, A. (2017). *Redes educativas y capacitación profesional en los docentes. Leoncio Prado-2017*. (Tesis de Magister en Administración Educativa). Universidad César Vallejo. Huánuco, Lima, Perú.
- Valencia, L. (2009). Tesis: *Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente*. Universidad de Alcalá España.
- Verde, T. (2015). *Gestión pedagógica y satisfacción laboral en los docentes Amarilis-2015*. (Tesis de Magíster en administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Huánuco, Lima, Perú.
- Werther y Davis (1999). *Administración de personal y recursos humanos*. 4<sup>ta</sup> ed. México, D.F; México. Mc Graw Hill.

# **ANEXOS**

## ANEXOS N° 1: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO GESTIÓN DE LAS REDES EDUCATIVAS

**Estimados Docentes:**

Se les invita a responder el cuestionario es parte de una investigación para recoger opiniones sobre las redes educativas. Debes de leer cada una de las preguntas y seleccionar una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). Se lo pide de marcar con honestidad. ES ANONIMO.

ITEMS	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	A menudo (4)	Frecuente (5)
<b>D1 Formación docente</b>					
1. Recibe usted cursos de actualización por parte de las redes sobre las áreas curriculares de su cargo, a través de programas regional y nacional.					
2. Promocionan la identidad cultural en las redes educativas con nuevos conocimientos, donde le permita ser mediador con sus estudiantes sobre la cultura de su localidad.					
3. Recibe fortalecimiento en las competencias y prácticas pedagógicas mediante las redes educativas.					
4. Recibe ciertos conocimientos sobre la cultura de sus estudiantes el cómo tratarlos y como crear estrategias en la implementación del currículo intercultural					
5. Las redes educativas se preocupan de actualizarles sobre este nuevo programa, para que puedan desarrollarlo según los objetivos planteados.					
6. Las redes educativas le forman en desarrollar su autonomía profesional y su habilidad en este nuevo programa, para que puedan desenvolverse sin dificultad.					
<b>D2. Aprendizajes</b>					
7. Realizan proyectos de innovación dentro de los aprendizajes para poder responder a la necesidad de sus estudiantes.					
8. Realizan proyectos con otras redes de su jurisdicción para poder enriquecerse y fortalecer las necesidades de su localidad.					
9. Durante el año lectivo socializan los proyectos desarrollados con otras redes, para promover la creatividad del docente.					
10. Se dan espacio en su jurisdicción para socializar los aprendizajes con la finalidad de fortalecer las dificultades que encuentran durante su desarrollo					

en el aula.					
11. Cree usted que los estudiantes acogen los aprendizajes con mayor rendimiento con este programa de redes					
12. Articulan el trabajo en el aula con actividades dirigidas a su localidad, dentro de enfoque democrático y participativo.					
<b>D3. Escuela-Comunidad</b>					
13. Realizan diversas campañas sobre temas importantes dados por las redes educativas.					
14. Promueven temas de asuntos públicos que realmente afectan a la misma institución y a la comunidad local.					
15. Las redes locales ejecutan convenios con la comisaria, centro de salud, iglesia y otras entidades en beneficio de la institución educativa y la comunidad.					
16. Realizan alianzas estratégicas para poder realizar en conjunto campañas que favorezca el aprendizaje y el desarrollo de su crecimiento de los estudiantes.					
17. En sus redes educativas realizan escuela de padres para ayudarles y formarles de cómo deben educar a sus hijos.					
18. En sus redes educativas realizan talleres de capacitaciones para la APAFA con la finalidad de crear bienestar familiar.					
<b>D4. Gestión de la red</b>					
19. Dentro de las redes se ejecuta actividades de planificación con anticipación y buscan de involucrar a todos.					
20. Realizan reuniones periódicas del comité de gestión, para evaluar sus acciones.					
21. Les brindan herramientas de gestión y les orientan para que puedan desarrollar adecuadamente lo planificado.					
22. Las redes educativas respetan su autonomía, sus características de cada lugar y de las instituciones educativas.					
23. Cada institución busca de mantener sus características propias y su articulación en los diferentes grados.					
24. Las instituciones cuentan con equipo de gestión y con líderes dinámicos y pedagógicos.					
25. Les dan la facilidad las redes a que puedan identificar su propio interés y necesidades para poder aliarse con otras instituciones de redes.					

**¡GRACIAS POR SU APOYO!**

## CUESTIONARIO “COMPLACENCIA LABORAL”

### Estimados Docentes:

Se les invita a responder el cuestionario es parte de una investigación para recoger opiniones sobre complacencia laboral. Debes de leer cada una de las preguntas y seleccionar una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). Se lo pide de marcar con honestidad. ES ANONIMO.

ITEMS	Total, desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerd o (3)	De acuerdo (4)	Total, acuerdo (5)
<b>D<sub>1</sub> Aspecto cognitivo</b>					
1. ¿Cree usted que lo han preparado antes de ser parte de la red educativa, de cómo funciona y cuáles son sus objetivos?					
2. ¿Cree usted que su nivel académico profesional es óptimo para ser parte de la red educativa?					
3. ¿El nivel académico profesional de sus colegas lo hacen competitivos en la actividad que viene desarrollando?					
4. ¿Considera usted que tiene proyecciones profesionales en las redes educativas?					
5. ¿Se siente complacido con las capacitaciones dadas para poder ser parte de esta red educativa?					
6. ¿Consideran sus nuevos conocimientos y sus esfuerzos laborales en el aula?					
7. ¿Se siente satisfecho con los fortalecimientos en las competencias y prácticas pedagógicas mediante las redes educativas?					
8. ¿Se siente complacido con los cursos de actualización por parte de las redes sobre las áreas curriculares de su cargo?					
<b>D<sub>2</sub>- Aspecto afectivo</b>					
9. ¿Considera que las relaciones con sus compañeros de red educativa se desarrollan dentro de una buen clima afectivo y optimismo?					
10. ¿Se siente reconocido dentro de la red educativa por los trabajos pedagógicos que realiza en bien de los estudiantes?					
11. ¿Siente que las acciones positivas que se realizan en la red educativa, lo motivan a seguir cada día con entusiasmo?					
12. ¿Se siente acogido, valorado y considerado por los agentes de la red educativa?					
13. ¿Cuándo tiene algunas discrepancias con sus colegas de las redes educativas, los promotores buscan de sensibilizar la reconciliación?					
14. ¿Promueven entre las redes educativas una buena convivencia con normas de buen clima					

institucional?					
<b>D3.- Aspectos conductual</b>					
15. ¿Su conducta personal es una guía para los demás que laboran en su institución, en las redes educativas y en la comunidad?					
16. ¿Lo hacen sentir identificado y comprometido con las redes educativas y con su institución?					
17. ¿Su comportamiento es modelo a seguir en sus estudiantes y colegas?					
18. ¿Se siente complacido con los comportamientos de los docentes que son parte de esta red educativa?					
19. ¿Se siente aplaudido por su gran ejemplo como educador que demuestra en su comunidad educativa?					
20. ¿Siente que cuando comete algunos errores lo corrigen fraternalmente y no trasciende hacia afuera?					

**¡GRACIAS POR SU APOYO!**

ANEXOS 2:

MATRIZ DE VALIDACION GESTION DE LAS REDES EDUCATIVAS

Título: Gestión de las redes educativas en la complacencia laboral de la UGEL Ambo-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION													
				Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VI. REDES EDUCATIVAS</b> Son nuevos programas organizacional que busca de insertar los elementos que se encuentra en una realidad, buscando de articular el aprendizaje y de conformar instituciones fuertes, sostenibles donde los agentes educativos puedan trabajar en conjunto y obtener buenos resultados	<b>D1. Formación docente</b>	Imparten nuevos conocimientos	Recibe usted cursos de actualización por parte de las redes sobre las áreas curriculares de su cargo, a través de programas regional y nacional.						/	/	/	/					
			Promocionan la identidad cultural en las redes educativas con nuevos conocimientos, donde le permita ser mediador con sus estudiantes sobre la cultura de su localidad.						/	/	/	/					
		Impulsan el desarrollo en competencias	Recibe fortalecimiento en las competencias y prácticas pedagógicas mediante las redes educativas.						/	/	/	/					
			Recibe ciertos conocimientos sobre la cultura de sus estudiantes el cómo tratarlos y como crear estrategias en la implementación del currículo intercultural.						/	/	/	/					
		Formación de personalidad	Las redes educativas se preocupan de actualizarles sobre este nuevo programa, para que puedan desarrollarlo según los objetivos planteados.						/	/	/	/					
			Las redes educativas le forman en desarrollar su autonomía profesional y su habilidad en este nuevo programa, para que puedan desenvolverse sin dificultad.						/	/	/	/					



<b>D2. Aprendizaje</b>	Elabora proyectos innovadores	Realizan proyectos de innovación dentro de los aprendizajes para poder responder a la necesidad de sus estudiantes.							✓		✓		✓		✓						
		Realizan proyectos con otras redes de su jurisdicción para poder enriquecerse y fortalecer las necesidades de su localidad.								✓		✓		✓		✓					
	Socializan los aprendizajes	Durante el año lectivo socializan los proyectos desarrollados con otras redes, para promover la creatividad del docente.								✓		✓		✓		✓					
		Se dan espacio en su jurisdicción para socializar los aprendizajes con la finalidad de fortalecer las dificultades que encuentran durante su desarrollo en el aula.								✓		✓		✓		✓					
	Promueven las practica académicas	Cree usted que los estudiantes acogen los aprendizajes con mayor rendimiento con este programa de redes								✓		✓		✓		✓					
		Articulan el trabajo en el aula con actividades dirigidas a su localidad, dentro de enfoque democrático y participativo.								✓		✓		✓		✓					
	<b>D3. Escuela-Comunidad</b>	Sensibilizan campañas sobre temas de redes	Realizan diversas campañas sobre temas importantes dados por las redes educativas.							✓		✓		✓		✓					
			Promueven temas de asuntos públicos que realmente afectan a la misma institución y a la comunidad local.								✓		✓		✓		✓				
		Realizan convenios con los sectores públicos	Las redes locales ejecutan convenios con la comisaria, centro de salud, iglesia y otras entidades en beneficio de la institución educativa y la comunidad.								✓		✓		✓		✓				
			Realizan alianzas estratégicas para poder realizar en conjunto campañas que favorezca el aprendizaje y el desarrollo de su crecimiento de los estudiantes.								✓		✓		✓		✓				

	Desarrollan escuelas de padres	En sus redes educativas realizan escuela de padres para ayudarles y formarles de cómo deben educar a sus hijos.							✓		✓		✓		✓			
		En sus redes educativas realizan talleres de capacitaciones para la APAFA con la finalidad de crear bienestar familiar.							✓		✓		✓		✓			
<b>D4. Gestión de la red</b>	Planifican, ejecutan y evalúan	Dentro de las redes se ejecuta actividades de planificación con anticipación y buscan de involucrar a todos.							✓		✓		✓		✓			
		Realizan reuniones periódicas del comité de gestión, para evaluar sus acciones.							✓		✓		✓		✓			
		Les brindan herramientas de gestión y les orientan para que puedan desarrollar adecuadamente lo planificado.								✓		✓		✓		✓		
	Demuestran autonomía	Las redes educativas respetan su autonomía, sus características de cada lugar y de las instituciones educativas.								✓		✓		✓		✓		
		Cada institución busca de mantener sus características propias y su articulación en los diferentes grados.								✓		✓		✓		✓		
		Las instituciones cuentan con equipo de gestión y con líderes dinámico y pedagógicos.								✓		✓		✓		✓		
		Les dan la facilidad las redes a que puedan identificar sus propios interés y necesidades para poder aliarse con otras instituciones de redes.								✓		✓		✓		✓		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** gestión de las redes educativas

**OBJETIVO:** Recoger información sobre las redes educativas.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** .....

*Alcalá Quispe Magaly*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** .....

*Doctora*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
<del>20-18</del>	17-15	14-12	11-08	08-00

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
*M. Alcalá*  
**Dra. Magaly A. Alcalá Quispe**  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

.....

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** gestión de las redes educativas

**OBJETIVO:** Recoger información sobre las redes educativas.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Evangelito Berge, Eugenio Alvar* .....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... *Doble en Administración de la Educación* .....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<del>17-15</del>	14-12	11-08	08-00



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** gestión de las redes educativas

**OBJETIVO:** Recoger información sobre las redes educativas.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** .....

*Justimara Tuto, Ageles*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** .....

*Doctor*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

.....  
*[Signature]*

**MATRIZ DE VALIDACION COMPLACENCIA LABORAL**

**Título:** Gestión de las redes educativas en la complacencia laboral de la UGEL Ambo-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION															
				Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>V2. COMPLACENCIA LABORAL</b> Llamamos a los sentimientos de aprobación o positivo que el trabajador experimenta en el momento de realizar un buen trabajo de su interés, que es provocado por un ambiente que le hace sentir a gusto que le hace atractivo y se siente contribuido con las compensaciones	<b>D1 Aspecto cognitivo</b>	Adquisición de conocimiento	¿Cree usted que lo han preparado antes de ser parte de la red educativa, de cómo funciona y cuáles son sus objetivos?							✓		✓		✓					
			¿Cree usted que su nivel académico profesional es óptimo para ser parte de la red educativa?						✓		✓		✓		✓				
			¿El nivel académico profesional de sus colegas lo hacen competitivos en la actividad que viene desarrollando?						✓		✓		✓		✓				
		Recibe formación	¿Considera usted que tiene proyecciones profesionales en las redes educativas?							✓		✓		✓		✓			
			¿Se siente complacido con las capacitaciones dadas para poder ser parte de esta red educativa?							✓		✓		✓		✓			
		Prueba complacencia profesional	¿Consideran sus nuevos conocimientos y sus esfuerzos laborales en el aula?							✓		✓		✓		✓			
			¿Se siente satisfecho con los fortalecimientos en las competencias y prácticas pedagógicas mediante las redes educativas?							✓		✓		✓		✓			
			¿Se siente complacido con los cursos de actualización por parte de las redes sobre las áreas curriculares de su cargo?							✓		✓		✓		✓			

D <sub>2</sub> Aspecto afectivo	Se relaciona bien con los demás	¿Considera que las relaciones con sus compañeros de red educativa se desarrollan dentro de un buen clima afectivo y optimismo?							✓		✓		✓		✓				
		¿Se siente reconocido dentro de la red educativa por los trabajos pedagógicos que realiza en bien de los estudiantes?								✓		✓		✓		✓			
		¿Siente que las acciones positivas que se realizan en la red educativa, lo motivan a seguir cada día con entusiasmo?								✓		✓		✓		✓			
	Se siente valorado	¿Se siente acogido, valorado y considerado por los agentes de la red educativa?								✓		✓		✓		✓			
		¿Cuándo tiene algunas discrepancias con sus colegas de las redes educativas, los promotores buscan de sensibilizar la reconciliación?								✓		✓		✓		✓			
		¿Promueven entre las redes educativas una buena convivencia con normas de buen clima institucional?								✓		✓		✓		✓			
D <sub>3</sub> Aspectos conductual.	Testimonia con su vida	¿Su conducta personal es una guía para los demás que laboran en su institución, en las redes educativas y en la comunidad?								✓		✓		✓		✓			
		¿Lo hacen sentir identificado y comprometido con las redes educativas y con su institución?								✓		✓		✓		✓			
		¿Su comportamiento es modelo a seguir en sus estudiantes y colegas?								✓		✓		✓		✓			
		¿Se siente complacido con los comportamientos de los docentes que son parte de esta red educativa?								✓		✓		✓		✓			
	Se siente aceptado	¿Se siente aplaudido por su gran ejemplo como educador que demuestra en su comunidad educativa?								✓		✓		✓		✓			
¿Siente que cuando comete algunos errores lo corrigen fraternalmente y no trasciende hacia afuera?									✓		✓		✓		✓				

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Complacencia laboral

**OBJETIVO:** Recopilar información de parte de los docentes para saber cuánto complacidos están en su trabajo.

**DIRIGIDO A:** Docentes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alcalá Quispe Magaly

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Complacencia laboral

**OBJETIVO:** Recopilar información de parte de los docentes para saber cuánto complacidos están en su trabajo.

**DIRIGIDO A:** Docentes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Evaristo Borja, Jorgens Pluta

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

U.E. 311 EDUCACIÓN HUANUCO  
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
UGEL HUANUCO  
Evaristo Borja  
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Complacencia laboral

**OBJETIVO:** Recopilar información de parte de los docentes para saber cuánto complacidos están en su trabajo.

**DIRIGIDO A:** Docentes.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** .....

*Justiniano Tucto, Ageles*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** .....

*Doctor*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

*[Handwritten signature]*

### ANEXOS 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** Gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes. Ambo-2018.

**LINEA DE INVESTIGACION:** Gestión y calidad educativa.

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOS
<p><b>GENERAL:</b> ¿Cómo influye la gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?</p>	<p><b>GENERAL:</b> La gestión de las redes educativas influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.</p>	<p><b>GENERAL.</b> Determinar la influencia de la gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.</p>	<p>V.I Redes Educativas</p>	<p>1. Redes Educativas 1.1. Definiciones 1.2. Propósito 1.3. Potenciar 1.4. Compromisos 1.5. Componentes 1.6. Principios 1.7. Funciones 1.8. Objetivos 1.9. Estímulos 1.10. Dimensiones</p>	<p>D<sub>1</sub>. Formación docente</p>	<p><b>Diseño:</b> Correlacional causal  -no experimental  <b>Población:</b> Docentes  <b>Muestra:</b> Docentes  <b>Técnicas:</b> Encuestas  <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios  <b>Métodos de Análisis de investigación:</b> Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS</p>
					<p>D<sub>2</sub>. Aprendizajes</p>	
				<p>D<sub>3</sub>. Escuela-Comunidad</p>		
				<p>D<sub>4</sub> Gestión de la red</p>		
<p><b>ESPECIFICO</b>  ¿Cómo influye la formación docente en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?  ¿Cómo influye los aprendizajes en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?  ¿Cómo influye la escuela-comunidad en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?  ¿Cómo influye la gestión de la red en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018?</p>	<p><b>ESPECIFICO</b>  La formación docente influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.  Los aprendizajes influyen en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.  La escuela-comunidad influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.  La gestión de la red influye en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.</p>	<p><b>ESPECIFICO</b>  Demostrar la influencia de la formación docente en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.  Determinar la influencia de los aprendizajes en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.  Demostrar la influencia de la escuela-comunidad en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.  Determinar la influencia de la gestión de la red en la complacencia laboral en los docentes de la Institución Educativa "Juan José Crespo y Castillo". Ambo-2018.</p>	<p>V.D Complacencia laboral</p>	<p>2. Complacencia laboral 2.1. Definiciones 2.2. Teorías 2.3. Factores 2.4. Importancia 2.5. Factores que conducen satisfacción 2.6. Dimensiones de la complacencia laboral</p>	<p>D<sub>1</sub>. Aspecto cognitivo</p>	
					<p>D<sub>2</sub>. Aspecto afectivo</p>	
					<p>D<sub>3</sub>. Aspectos conductual</p>	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

**Título:** Gestión de las redes educativas en la complacencia laboral en los docentes Ambo-2018

**Línea de Investigación:** Gestión y calidad educativa.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I Redes Educativas	Son nuevos programas organizacional que busca de insertar los elementos que se encuentra en una realidad, buscando de articular el aprendizaje y de conformar instituciones fuertes, sostenible donde los agentes educativos puedan trabajar en conjunto y obtener buenos resultados (Ley general de educación N°28044, 2013).	Es la recopilación del cuestionario a los docentes de como ellos están de acuerdo con la formación docente, aprendizaje, con la escuela y la comunidad de las redes educativas.	D <sub>1</sub> . Formación docente	Imparten nuevos conocimientos Impulsan el desarrollo en competencias Formación de personalidad
			D <sub>2</sub> . Aprendizaje	Elabora proyectos innovadores Socializan los aprendizajes Promueven las practica académicas
			D <sub>3</sub> . Escuela-Comunidad	Sensibilizan campañas sobre temas de redes Realizan convenios con los sectores públicos Desarrollan escuelas de padres
			D <sub>4</sub> Gestión de la red	Planifican, ejecutan y evalúan Demuestran autonomía
V.D Complacencia Laboral	Llamamos a los sentimientos de aprobación o positivo que el trabajador experimenta en el momento de realizar un buen trabajo de su interés, que es provocado por un ambiente que le hace sentir a gusto que le hace atractivo y se siente contribuido con las compensaciones (Muñoz, 1990). Instrumentos: fuente Ramírez (2015)	Son las acciones que se realizara para recoger información sobre la complacencia del docente en lo cognitivo, afectivo y conductual en su satisfacción laboral.	D <sub>1</sub> . Aspecto cognitivo	Adquisición de conocimiento Recibe formación Prueba complacencia profesional
			D <sub>2</sub> . Aspecto afectivo	Se relaciona bien con los demás Se siente valorado
			D <sub>3</sub> . Aspectos conductual	Testimonia con su vida Se siente aceptado

## ANEXOS 4: CONSTANCIA



Institución Educativa Emblemática "Juan José Crespo y Castillo"  
de Ayancocha-Ambo.

### CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN JOSÉ CRESPO Y CASTILLO" JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AMBO, PROVINCIA DE AMBO, REGION HUÁNUCO, QUE, AL FINAL SUSCRIBE

### HACE CONSTAR:

Que, Don Julio Cesar Vicencio Romero, identificado con DNI N° N° 09727258, aplico el instrumento de evaluación (encuesta) de la tesis titulada "GESTION DE LAS REDES EDUCATIVAS RN LA COMPLACENCIA LABORAL DE LA UGEL AMBO 2018, al personal docente del nivel secundaria de nuestra institución educativa, el día 2 de mayo de 2018, como parte de la tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación en la Universidad "Cesar Vallejo"-sede Huánuco.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes..

Ambo, 04 de junio de 2018.

*Prof. Pabloy Urbano Patricia Paredes*  
DIRECCION  
- AMBO -  
DIRECTOR

**ANEXOS 5: EVIDENCIA**

