



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión educativa y satisfacción laboral docente en una institución
educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Rosales Beas, Hector (ORCID: 0000-0003-2642-9692)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (ORCID: 0000-0002-7543-2495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi amada esposa Betsy G. y mis hijos Patricia y Héctor Lois, por ser mi motor y motivo en la inspiración de mis logros personales y profesionales.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por iluminar mi camino y guiarme en cada paso de mi vida profesional y personal. A mi familia por su apoyo incondicional y también a mi asesor por tener la paciencia y sapiencia en asesorarme en mi investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Juicio de expertos.	18
Tabla 2. Prueba de la normalidad.	21
Tabla 3. Interpretación Bisquerra (1987).	21
Tabla 4. Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral.	22
Tabla 5. Relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral.	23
Tabla 6. Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.	24
Tabla 7. Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.	25
Tabla 8. Relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral.	26

Índice de figuras

Figura 1. Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral.	22
Figura 2. Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.	24
Figura 3. Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.	25
Figura 4. Relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral.	26

Resumen

El estudio que a continuación se presente tiene por objetivo determinar de qué manera la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.

La investigación se realizó aplicando el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental correlacional, y como método de análisis de datos, al estadístico Rho de Spearman y Pearson de acuerdo a la naturaleza de cada distribución ya que nuestra investigación está orientada en un análisis de correlación. La población de estudio fue de 30 profesores, por lo que la muestra se centró en la misma cantidad, utilizando como instrumento la encuesta, desarrolladas a escala de Likert, debidamente con la validación de expertos.

Así mismo se realizó la prueba de la confiabilidad, encontrándose un Alfa de Cronbach de 0,950, y 0,929, de las variables, lo que indica su confiabilidad, verificando que existe una correlación directa alta ($R=0,686$), altamente significativa ($p<0.01$), concluyendo que existe relación alta y significativa entre las variables de gestión educativa y satisfacción laboral y sus dimensiones, excepto a la dimensión de la gestión institucional, el cual no se encontró relación significativa.

Palabras Claves: Gestión educativa, satisfacción laboral, gestión pedagógica, reconocimiento social, condiciones laborales.

Abstract

The study presented below aims to determine how educational management is related to teacher job satisfaction in an educational institution in Huaraz in the context of face-to-face return in 2022.

The research was carried out by applying the quantitative approach, of an applied type, a non-experimental correlational design, and as a method of data analysis, the Spearman and Pearson Rho statistic according to the nature of each distribution since our research is oriented towards an analysis of correlation. The study population was 30 teachers, so the sample was focused on the same amount, using the survey as an instrument, developed on a Likert scale, duly validated by experts.

Likewise, the reliability test was carried out, finding a Cronbach's Alpha of 0.950, and 0.929, of the variables, which indicates their reliability, verifying that there is a high direct correlation ($R=0.686$), highly significant ($p<0.01$), concluding that there is a high and significant relationship between the variables of educational management and job satisfaction and their dimensions, except for the dimension of institutional management, which did not find a significant relationship.

Keywords: Educational management, job satisfaction, pedagogical management, social recognition, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

En marzo del 2020, la Pandemia por Covid – 19 nos dejó al descubierto las múltiples deficiencias de nuestro sistema educativo, siendo una de ellas el poco dinamismo para adaptarnos a condiciones contextuales adversas, por lo que es muy importante desarrollar la gestión educativa en sus diferentes dimensiones para potencializar el compromiso profesional del personal de la educación llegando a una satisfacción laboral por lo que hace y siente.

En efecto la Unicef (2021), refiere que después de dos años de aislamiento social, trabajo remoto y educación virtual a efecto de la Pandemia , la educación en el mundo entero viene experimentado momentos muy difíciles, y con el retorno al servicio presencial nos encontramos en un escenario laboral muy diferente a la pre pandemia por lo que es de suma importancia orientar el trabajo apoyados en la planificación y las bondades de la gestión educativa dentro de la escuela con el objetivo de lograr la satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones y aportar para que la nueva normalidad sea asimilada significativamente a nivel de la comunidad educativa, por lo que recomienda, un retorno al servicio presencial fortaleciendo las condiciones del trabajo tanto de los directivos, docentes y comunidad educativa para un tránsito a la nueva normalidad, teniendo en cuenta los siguientes principios: seguridad, equidad, aprendizaje y bienestar, fortalecimiento de las escuelas, y flexibilidad.

En ese mismo contexto la OMS (2021), manifestó "La pandemia ha originado el apagón más desastroso de la educación en la historia. Por tal motivo, es indispensable que las escuelas continúen abriéndose en toda la zona de Europa y prioricen las habilidades sociales, y la salud mental en la escuela" expreso el director regional de OMS para Europa, Hans Henri P. Kluge.

Por otro lado, Chirine, (2019), analizó el efecto de la pandemia en la gestión educativa y evaluó los retos para hacer frente a la nueva adaptación de aprendizaje virtual; en el cual los estudiantes y docentes del Líbano no estaban acostumbrados. Luego de mucha investigación llegó a concluir que se debe potencializar la gestión educativa y sus dimensiones para ayudar a gestionar e implementar los grandes

vacíos y acortar las brechas que se tienen en infraestructura, equipamiento, servicio de internet y electricidad y la aplicación de este nuevo sistema mediante talleres virtuales antes de ejecutar E-learning.

Aunado a ello, Toropova (2021), refiere que el resultado de una buena gestión educativa es la satisfacción laboral que evita el estrés laboral de los trabajadores y aumenta la productividad, para ello es necesario considerar las condiciones laborales que la institución debe brindar.

A nivel de las instituciones educativas, especialmente públicas se pueden evidenciar una pobre gestión educativa, pues sus directivos desconocen sus potenciales dimensiones y solo conllevan su gestión de manera empírica con estilos de liderazgo autoritario que solo se orienta a mandar y asegurar el cumplimiento de las funciones de su personal y a veces se inclina al estilo permisivo, por querer ser muy democrático, perdiendo el principio de autoridad muchas veces. Todo ello origina insatisfacción laboral en el personal ya que observan la inoperancia de sus directivos, generando incertidumbre, conformismo, bajas expectativas, clima laboral deteriorado, condiciones laborales precarias, bajo compromiso docente, etc. que al final los más perjudicados son los estudiantes pues sus resultados académicos son negativos.

En consecuencia depende del tipo de gestión educativa que potencia la autoridad educativa para lograr la satisfacción laboral en los trabajadores, así tenemos a Campell (1972), Dinham (2000), Belkelman (2004) y Weiss (2002), quienes sostienen que la satisfacción laboral es una relación afectiva al trabajo y se activa en función al estado emocional del colaborador de cómo se siente en el trabajo y para ello depende mucho de las condiciones que encuentra como: las relaciones interpersonales, el clima institucional, condiciones laborales, reconocimiento, su propio desempeño laboral, oportunidades de promoción, el cual activa mayores compromisos y proactividad a favor de la institución.

Así también, Locke, E.A. (1976), y Scheopner (2010) refieren que el descuido de la satisfacción laboral trae efectos muy delicados especialmente en el deterioro de las relaciones interpersonales, el clima institucional y compromiso docente,

disminución de la productividad, ausentismo, convirtiendo el centro laboral en un ambiente toxico.

A nivel nacional el Ministerio de Educación bajo la Resolución Ministerial N° 531-2021, dispone el retorno al servicio educativo presencial y semi presencial en todas las escuelas del Perú, surgen muchas opiniones a favor y otros en contra, pero lo real es que este retorno a la escuela no será lo mismo, ya que después de dos años de confinamiento, la salud mental, las habilidades sociales, el miedo y la incertidumbre de ser contagiado está latente por parte de la comunidad educativa, por ello es importante que la gestión educativa tome un rol preponderante en la planificación, para así potencializar la tranquilidad y satisfacción del personal docente y administrativo.

A nivel local en la provincia de Huaraz, esta realidad se agudiza por la brecha de desigualdad educativa, y a esto se suma las grandes carencias de infraestructura adecuadas, equipamiento para las medidas de seguridad, miedo de contagio y en especial mención la escasa aplicación de la gestión educativa por parte de los directivos para enrumbar su institución por motivos de conformismo ya que solo están a la espera del apoyo del Ministerio o alguna autoridad local que llegan con apoyo.

Aunado a esto, a nivel de la institución se observa deficiencias en la gestión educativa, por parte de la autoridad, donde las herramientas gerenciales que deben garantizar la buena planificación y operatividad de los compromisos de gestión como el PEI, , el PCIE, el Reglamento interno, el PAT y otros son el faro que guían el desarrollo institucional al éxito, solo se elabora y actualiza por cumplimiento sin tener el análisis y la reflexión debida y muchas veces solo es copia de otras instituciones, lo que refleja la pobre gestión del director producto de una inadecuada comunicación originando que el clima institucional se deteriore y por ende la insatisfacción laboral del personal, por falta de reconocimiento a la labor docente, condiciones inadecuadas de infraestructura,etc.

En consecuencia se planteó el Problema principal ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de

Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022?, De ello se desprende los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en el contexto al retorno presencial 2022? , ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente, en una institución educativa de Huaraz, en el contexto al retorno presencial 2022? , ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente, en una institución educativa de Huaraz en el contexto al retorno presencial 2022? , ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto al retorno presencial 2022?.

Dentro de este marco se fundamenta la justificación teórica considerando trabajar dos variables: Gestión educativa y satisfacción laboral, que es de vital importancia su estudio debido a que en muchas instituciones educativas dejan pasar por desapercibido las grandes fortalezas de la gestión educativa y lo que puede contribuir a potencializar la satisfacción laboral de su personal, más aún en este contexto del retorno al servicio presencial que es totalmente diferente a la pre pandemia, con miedos al contagio, uso permanente de mascarillas, aforo al 50%, distanciamiento social, etc., por lo tanto su aporte será muy significativo el cual nos permitirá entender a profundidad el esfuerzo que viene haciendo el MINEDU, por potencializar el liderazgo directivo en las escuelas.

Al mismo tiempo, la justificación práctica se orientó en identificar la relación y el impacto de las dimensiones planteadas para la gestión educativa lo que nos conducirá a incrementar la satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones de la comunidad educativa garantizando el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Igualmente, la justificación metodológica se ajustó a la aplicación de herramientas metodológicas para la recolección de información pertinente que implicó la demostración posterior de la relación que existe entre las dos variables motivo de estudio. En efecto se aplicó los instrumentos validados y certificados por especialistas y profesionales del ramo.

A nivel social la investigación cobra importancia porque tiene un impacto a nivel nacional, el cual orientará entender a profundidad el alcance significativo que

tiene la gestión educativa para concretar los compromisos de gestión de las instituciones educativas.

Teniendo en cuenta líneas arriba se formuló el objetivo general de la investigación: Determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con la Satisfacción Laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022, y de ello se desprendieron los siguientes objetivos específicos que se trabajaron en la investigación:

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022 ; Establecer la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en el contexto de retorno presencial 2022 ,Establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en el contexto de retorno presencial 2022; Establecer la relación entre la gestión comunitaria y la Satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en el contexto de retorno presencial 2022.

En efecto se planteó la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022, De ello se desprenden las siguientes hipótesis específicos:

Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022; Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en el contexto de retorno presencial 2022 ;Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente, en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022; Existe relación directa y significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios que marcaron como antecedente internacional en el presente trabajo son:

Pérez Gavilanes y Guerrero Velastegui (2018), sustentaron su investigación, teniendo como objetivo demostrar la existencia de relación entre sus dos variables gestión administrativa y su impacto en la satisfacción laboral, Utilizando el enfoque mixto entre cuantitativo y cualitativo de nivel descriptivo con una población de 172 colaboradores, centrada en una muestra de 119 colaboradores. Aplico como instrumento de recolección de datos la encuesta llegando a concluir que existe relación significativa entre sus dos variables marcando una correlación Rho Spearman = 0.90 y un valor ($p < 0.05$).

Mientras que, Gelpi (2017), oriento su objetivo principal en relacionar el grado de sus dos variables satisfacción laboral del director y satisfacción laboral docente y sus respectivas dimensiones, utilizando la metodología mixta, tanto el cualitativo y cuantitativo de nivel descriptiva exploratoria y una población de 518 docentes y 37 directivos, utilizando una de muestra de 293 docentes. Utilizo como instrumento la encuesta a través de dos cuestionarios con la escala de Likert con 47 ítems con 0.936 y 0.854 de confiabilidad. Concluyendo que existe relación negativa frente a la burocracia del sistema educativo estatal donde los directivos y profesores se sienten insatisfechos, mientras que la satisfacción laboral en ellos surge efecto en el reconocimiento la comunidad educativa especialmente por sus estudiantes.

Así también, Alonderiene, (2016), formuló su objetivo en relacionar el impacto que hay entre su variable independiente estilo de liderazgo de servicio sobre la dependiente la satisfacción laboral, para ello utilizó el enfoque empírico cuantitativo representativa, con una muestra de 72 docentes y 10 supervisores. Como instrumento para su recolección de información se ha valido de la encuesta para comprobar cómo los estilos de liderazgo de los supervisores influyen en la satisfacción laboral de los profesores y así verificar la percepción que tienen cada uno de estos. Al final concluye que existe relación de impacto significativo entre el estilo de liderazgo de servicio y la satisfacción laboral ($M=4.30$), mientras que el

impacto negativo se activa cuando el liderazgo se convierte en autoritario, vertical e inflexible a las normas ($M=2.98$). Aunado a esto recomiendan que los supervisores cuenten en sus manos con la oportunidad de potencializar los niveles de satisfacción de su personal, activando y demostrando un buen liderazgo organizacional.

Al respecto, Pugol (2016), Centra como objetivo de su investigación el impacto de la satisfacción laboral en docentes, para ello utilizó la investigación cuantitativa , descriptiva correlacional con una población y muestra de 30 colaboradores, aplicándoles el cuestionario como instrumento para la recolección de datos , obteniendo como resultado en 72% de relación y concluye que una buena gestión educativa activa la satisfacción laboral que se expresa con la motivación, el estado de ánimo y la actitud proactiva de los docentes universitarios en Argentina.

Asimismo, Guerrero (2020), en su investigación centra su objetivo a determinar la relación de la variable gestión educativa y su impacto en los liceos, para ello aplico el enfoque mixto: cuantitativo y cualitativo, con una población y muestra de 75 colaboradores, llegando a concluir que, la gestión educativa no se relaciona significativamente en los Liceos generando insatisfacción laboral ya que no ha sido aplicado eficiente y eficazmente en los liceos originado un efecto adverso con muchas dificultades, desprestigio, que solo ha ocasionado conformismo y frustración por el deseo de superación de los docentes. A esto se suma los resultados de los exámenes internacionales como el pisa, que arrojó resultados por debajo de lo esperado.

También, Adriana (2015), toma como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, para ello utilizo la investigación cuantitativa, no experimental con una población y muestra de 100 colaboradores del grupo atareó de 21 a 35 años, cuyo resultado Rho Spearman =0.54 y un valor ($p<0.01$), llegando a la conclusión que la buena convivencia, la integración y socialización entre los miembros de la comunidad educativa influye directa y significativamente en el rendimiento profesional y personal de los trabajadores, elevando su motivación y predisposición laboral.

A nivel nacional, Chero (2015), planteó su objetivo, en determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente, aplicando el enfoque cuantitativo, y diseño correlacional, en una muestra de 115 profesores. Utilizó dos cuestionarios y la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para la demostración de las hipótesis, llegando a concluir que un 72.5% de docentes presentan un nivel regular sobre la satisfacción laboral y tienen la percepción que una buena gestión educativa refleja en una mayor satisfacción laboral por medio de un nivel significativo de compromiso laboral.

Así mismo Sánchez (2020), orientó el objetivo de su trabajo en determinar la relación de sus dos variables, para el cual aplico un enfoque cuantitativo de tipo básico, orientado en una población y muestra de 46 colaboradores, aplicando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, obteniendo como resultado $R=0,743$ Y un valor ($p<0.01$), llegando a la conclusión que entre sus variables gestión educativa y satisfacción laboral, existe relación positiva y significativa.

En el mismo contexto Aparcana (2018) Formuló su objetivo principal en determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción docente, aplicando el enfoque cuantitativo, no experimental con una muestra de 50 profesores. Obteniendo como resultado una correlación de $r=0.572$ y valor ($p<0.01$) concluyendo que existe relación entre sus dos variables.

De otro lado, Cotrado (2021), encaminó su objetivo principal de su estudio, en delimitar la conexión entre sus dos variables: Gestión administrativa y satisfacción laboral, utilizando el enfoque cuantitativo, de nivel básico, a una población y muestra de 26 profesores, considerando cuatro dimensiones de su variable independiente tales como: Dirección, organización, control y planeación, mientras a la variable dependiente lo considero también con cuatro dimensiones: Reconocimiento, compensación, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo. Cuyo resultado fue de $r=0,852$ y valor ($p<0.05$), concluyendo que su variable gestión administrativa se enlaza positiva y significativamente con la variable de satisfacción laboral.

Asimismo, Briones (2020), proyectó su objetivo general en establecer la relación de sus dos variables, gestión del talento humano y satisfacción laboral docente, para el cual, baso su trabajo en el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, y para la recolección de información utilizo el instrumento de la encuesta aplicada a una población y muestra de 37 docentes, teniendo por resultado $Rho = 0.719$ y un valor ($p < 0.01$), concluyendo que hay relación significativa entre sus dos variables.

También, Olórtogui (2020), Formuló su objetivo principal en determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral, para ello utilizó el enfoque cuantitativo correlacional con una población y muestra de 64 profesores, aplicándoles la encuesta como instrumento de recolección de información, cuyo resultado $Rho = 0.761$ y un valor ($p < 0.01$), llegando a concluir, una relación significativa entre sus dos variables.

Al mismo tiempo Mateo (2015), planteó su objetivo general en determinar la relación entre la gestión educativa y satisfacción laboral en una población de 137 docentes y una muestra de 100, obteniendo una correlación de Rho de Spearman $R = 0,227$ y un nivel de significancia teórica ($p = 0,023 \leq 0,05$). Concluyendo que existe relación moderada y significativa entre las variables, a excepción de la dimensión de gestión administrativa que no encontró relación.

Finalmente, Quispe (2018), oriento su propósito principal en determinar el grado de relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, aplicando el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional, con una muestra probabilística de 145 colaboradores y como instrumento la encuesta, validada por juicio de expertos, llegando al resultado de $R = 0.742$ y un valor ($p < 0.05$) concluyendo que prevalece una conexión positiva y significativa entre sus variables.

En relación a las implicaciones, en la presente investigación las variables de gestión educativa y satisfacción laboral se sustentaron en las siguientes teorías:

Según Crissie-Borrero (2019), refieren en su artículo que la calidad de la gestión educativa es un concepto multidimensional, por tal motivo se debe entender trabajar en base a los diferentes contextos, sus dimensiones e indicadores, para

comprender y mejorar los resultados de aprendizaje integral de los estudiantes, para ello se basan su posición en lo sostenido por (Unesco, 2017b) que el mundo necesita de una educación de calidad para asegurar el desarrollo sostenible de los países.

Así mismo Lynch (2022), formuló en su artículo que la gestión educativa es el faro que guía la adaptación de forma organizada y planificada al proceso enseñanza aprendizaje generando nuevos espacios educativos; por lo tanto, debe responder de manera eficaz y eficiente a los cambios globales como el contexto de la educación en la pandemia el cual tuvo que adaptarse rápidamente a la virtualidad.

Al respecto Alvarado (2006), refiere por gestión educativa a la planificación sistematizada apoyados en un cumulo de procedimientos en recursos humanos, económicos y metodológicos. (p.17). por lo tanto, la gestión trae consigo toda una planificación de actividades organizadas coherentemente para el logro de las metas institucionales.

Por otro lado, Casassús (2000), refiere como el conocimiento y manejo eficiente y significativo de los procesos de gestión en una organización, por lo tanto, es necesario que los líderes orientan todos los esfuerzos en el factor humano movilizándolos estratégicamente a la concreción de las metas organizacionales. Esto nos permitió inferir que el elemento principal para el desarrollo de una organización es el trabajador, quien debe ser liderado, motivado, guiado y valorado por el directivo articulando compromisos y metas comunes con mucha responsabilidad. Por lo expuesto, podemos determinar que la gestión involucra también la movilización del personal de la organización, donde estos se convierten en la materia prima y es con el compromiso y proactividad de ellos se logre materializar las metas planificadas.

Así también Trejo, Y.M.M (2019), sostiene que la gerencia educativa y la satisfacción laboral son dos elementos que se amalgaman dependiendo el uno del otro, así el accionar de uno, hará reaccionar la respuesta del otro y de esto dependerá el éxito o fracaso de la institución, por lo tanto la gestión educativa cobra real importancia en manos de su gerente o directivo para mantener

estratégicamente motivado y comprometido a todo su equipo de docentes evitando comportamientos conformistas y reactivos contra la organización.

Aunado a esto Mintzberg (1984) y Stoner (1996) coinciden, en plantear que la gestión es la capacidad de planificar un conjunto de acciones, alineando esfuerzos y recursos para cristalizar metas esperadas.

En ese sentido, la gestión se orienta en aplicar los recursos en forma eficiente y eficaz, logrando llegar a las metas y objetivos satisfactoriamente, apoyados en técnicas, instrumentos y estrategias de manera pertinentes en beneficio de una organización.

A nivel de gestión educativa la UNESCO (2011), refiere como la planificación ordenada que potencializa las actividades programadas con una interacción dinámica, eficaz y eficiente de toda la comunidad educativa; incluye también las relaciones interpersonales en un contexto de respeto, tolerancia y responsabilidad, bajo un marco normativo y de principios que garanticen generar las condiciones y los espacios de aprendizaje significativo para el estudiante (p.32). La comunidad educativa está conformado por elementos internos y externos que interactúan de manera activa entre sí, y cada uno cumple su rol asignado de acuerdo a su naturaleza, el elemento interno constituido por la plana directiva, docentes, administrativos y estudiantes, donde se realiza el servicio educativo en diferentes dimensiones de cada variable en la investigación motivo de estudio.

Al respecto el MINEDU (2002), en la RM 168-2002-ED, define como gestión educativa al acto de dirigir, generar y sostener la escuela, cuya estructura se orienta en tres gestiones; pedagógica, administrativa e institucional que garantizan la concreción de una educación integral articulando los enfoques transversales, los estándares de aprendizaje y competencias.

A si mismo Gallegos (2004) ha refiere como el proceso de articular la gestión institucional, pedagógica y administrativa en acciones de logro con un mismo objetivo común educativo (p.15). Es necesario precisar que esta función recaerá directamente en la autoridad de la escuela.

Además, Pedraja (2006), manifiesta como un desarrollo permanente de toma de decisiones. Los líderes educativos de cada escuela toman decisiones en todo

momento, desde la planificación, ejecución y evaluación, con los acompañamientos necesarios en las acciones del quehacer diario del trabajo.

Según el Representante de la Unesco en el Perú (2011), refiere como un conjunto de actividades planificadas y organizadas estratégicamente y potencializadas por técnicas, procedimientos y herramientas que faciliten y guíen el camino al éxito organizacional (p.22).

En tanto a la dimensión de la gestión pedagógica para el Representante de la Unesco en el Perú (2011), plantea que es el eje motor y la razón de ser de la escuela y toda la comunidad educativa, involucrando muchos elementos, como los curriculares, metodologías, espacios de aprendizajes, etc

Al respecto López-Paredes, M. (2017), por gestión pedagógica al proceso que facilita el aprendizaje integral de los estudiantes, respetando su diversidad y valorando su comunicación intercultural, teniendo en cuenta el consenso y disenso convirtiéndose de esta manera la práctica docente en el motor del éxito de la institución.

Así mismo, Alvarado (2018), refiere que son procesos que movilizan las actividades propias de la educación e involucra a toda la comunidad educativa en busca de las metas establecidas. (p. 171).

En efecto la dimensión pedagógica, es la más importante, ya que es el faro que guía y establece todos los lineamientos pedagógicos de manera articulada, por lo tanto, la responsabilidad más grande y delicada recae sobre las funciones del docente ya que ellos movilizan todo el trabajo pedagógico en aula hacia sus estudiantes aplicando toda la experiencia didáctica y curricular.

Para el mejor estudio de esta dimensión, plateamos los siguientes indicadores:

Practica pedagógica, según, Alvarado (2018), refiere como el “enfoque que rompe paradigmas tradicionales con paradigmas nuevas” (p. 173).

Desarrollo profesional, por su parte García (2009), manifiesta que “Es el proceso de motivación permanente en desarrollar y potencializar el crecimiento profesional” (p.179).

Por otro lado, la dimensión Gestión administrativa, es definido de la siguiente manera:

Para el representante de la UNESCO en el Perú (2011), refiere que en esta dimensión se orientan en la conducción estratégica para la operatividad de todos los recursos habidos en la institución (humanos, económicos, materiales, etc) que ayuda a concretar los objetivos institucionales.

Así mismo, Chiavenato (2014), refiere que “es la operacionalización de medidas eficaces y económicas, con el propósito de alcanzar buenos resultados” (p. 122.)

En este mismo contexto la dimensión de Gestión institucional, para el representante de la Unesco en el Perú (2011), contribuye a determinar la configuración estructural de la escuela, el cual brinda soporte para una buena organización ordenada a nivel de funciones y cargos. (p.25)

Al mismo tiempo, Alvarado (2018), refiere que es un proceso que brinda soporte para analizar y organizar la configuración de cada organización para precisar su forma de trabajo” (p. 44). Por lo tanto, esta dimensión ayuda a construir la configuración de la escuela, a través del MOF Y ROF de la comunidad educativa, impulsando el logro de los propósitos planeados.

Finalmente, en función a la variable tratada, abordamos ahora la Dimensión comunitaria, donde para el representante de la Unesco en el Perú (2011), plantea a la manera como la escuela aprovecha sus oportunidades que encuentra en el entorno de la comunidad, relacionándose permanentemente en un contexto de respeto activo integrándose, participando y aprovechando de las bondades que le pueda brindar la comunidad y su red de aliados.

Aunado a esto, Alvarado (2018), refiere que “es la forma en que la escuela se relaciona con la comunidad, percibiendo su contexto real en función a sus, necesidades y demandas” (p. 179).

La Variable Satisfacción laboral se sustenta con lo referido por Anaya (2007), manifiesta que es un buen estado de ánimo que potencializa una motivación proactiva hacia el trabajo (p.218), es decir asume un mayor grado de compromiso al trabajo.

Así mismo Robbins (2009), refiere como una reacción afectiva emocional a las funciones laborales que desarrolla y que esto puede variar de acuerdo a la satisfacción o insatisfacción que pueda experimentar (p. 96)

Al mismo tiempo, Anaya y Suárez (2013), sustentan que es el nivel de aceptación y consentimiento de todas las condiciones laborales y ambientales del trabajo.” (p. 283); por lo tanto, el nivel de compromiso del colaborador estará sujeto al ambiente laboral que pueda experimentar, si es agradable, hay buena comunicación, confianza en su trabajo, etc. su compromiso será eficientemente elevado mientras que si encuentra un ambiente hostil o desfavorable su nivel de compromiso será solo de cumplimiento, conformismo y apatía al trabajo.

En tal sentido, se detallan las dimensiones de la variable satisfacción laboral: Relación interpersonal, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, desempeño de la profesión y factores organizacionales.

Según Robbins (2009), refiere por relaciones interpersonales a la interrelación con el personal, ofreciendo un ambiente cómodo y agradable con capacitaciones y condiciones de crecimiento profesional (p. 110). Es el acto de socialización que realizan los miembros de la comunidad entre sí, especialmente entre directivos, docentes y estudiantes aplicando una diversidad de habilidades sociales, de comunicación y mucha empatía por la naturaleza del servicio brindado, en efecto hace que los trabajadores se sientan satisfechos y por ende elevan su productividad.

Así mismo Orehek (2018), refieren en su artículo que la conexión de afinidad se relaciona directamente con los objetivos ya que uno actúa como medio para el logro del otro, por lo tanto los trabajadores actúan como medios para la consecución de las metas institucionales.

En tanto, para la dimensión Desempeño profesional, Robbins (2009), sustenta que “está orientado en la búsqueda de la calidad y excelencia del trabajo, que en la cantidad y cumplimiento de funciones. (P. 114). Para ello es necesario contemplar la motivación como eje motor que mueva al docente su nivel de compromiso y la autonomía que el jefe inmediato superior debe brindar confiando en él para la toma de decisiones según sus funciones asignadas.

Aunado a esto, Hackman y Oldham (1980), aportan algunos elementos que potencializan este campo: la autonomía, la variedad, la identidad y el significado de la función, en este contexto real los docentes cumplen funciones adicionales a lo académico y formativo ya que se les delega funciones de acuerdo a su perfil profesional de manera de encargatura y muchas veces lo hace ad honorem.

Al respecto la dimensión Condiciones laborales, Díaz (2015), refiere a los elementos básicos propios del trabajo que condicionan de manera positiva o negativa en la comodidad o confort de los trabajadores. Existen diversos tipos de condiciones laborales en un centro educativo así tenemos, las condiciones de bio seguridad, la supervisión educativa, la inversión en la capacitación de los docentes, etc.

Así también Bengusán et al. (2020), sostienen que es el lugar donde se debe brindar comodidad, en infraestructura, motivación a nivel remunerativo y trato horizontal y seguridad a través de las condiciones de bioseguridad, satisfaciendo las necesidades del colaborador.

Por otro lado, Toropova et al. (2021), en su artículo refieren que la satisfacción laboral se fortalece con el trabajo colaborativo y las condiciones laborales que contribuyen a generar el bienestar del personal docente y este a su vez mejora su rendimiento y compromiso en el trabajo, evitando que los maestros migren a otras instituciones o simplemente abandonen la carrera.

Así mismo, Robbins (2009), plantea como el conjunto de elementos que gira en torno al trabajo desde la óptica de cómo causa efecto el contexto laboral a los colaboradores. (p. 112). Por lo tanto, las condiciones laborales también determinan el comportamiento de los trabajadores.

Respecto a la dimensión Valoración del trabajo desarrollado, Padrón (1999), señala como el reconocimiento oportuno al mérito por su aporte del colaborador a su institución y comunidad. (p. 53). Esta valoración cobra importancia en el colaborador solo si dicho reconocimiento se realiza en el momento oportuno por parte de sus empleadores o autoridad competente.

Por otro lado, Díaz (2015), refiere que “El directivo debe orientar su labor valorando oportunamente el trabajo del maestro, mediante el feedback, la retroalimentación y la evaluación formal” (p. 52).

Esta dimensión se basa estrictamente al reconocimiento oportuno por parte de los directivos a sus docentes por el alto grado de compromiso, proactividad actitud favorable y aporte significativo que realiza a diario en bien de la comunidad educativa.

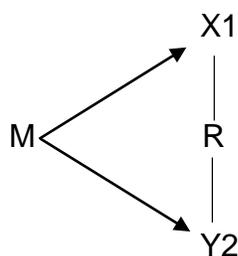
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El enfoque empleado en el trabajo de investigación fue el cuantitativo. Al respecto, Garrido (2018, p.15) refiere “el enfoque cuantitativo ofrece un camino para comprender el desarrollo de una investigación partiendo de la identificación de sus variables para luego desarrollar el acopio de datos, utilizando un conjunto de instrumentos y técnicas de investigación para la demostración de la hipótesis en base en una medición numérica y el análisis estadístico, buscando comprender y traducir lo que va percibiendo activamente. Por lo tanto, el tipo de investigación desarrollada fue la aplicada, porque busca determinar la relación que existe entre la variable Gestión Educativa y la variable Satisfacción Laboral del personal docente.

Aunado a esto, el diseño de investigación fue no experimental, correlacional, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre las dos variables, de los componentes de la muestra. Según Hernández (2006), este tipo de investigación tiene, como intención cuantificar el rango de relación que hay entre dos o más variables de interés, en una muestra de población.

A continuación, paso a detallar el esquema correspondiente:



Dónde:

M = Muestra

X1 = Gestión educativa

Y2 = Satisfacción laboral docente

R = Relación entre X1 y Y2

En tal sentido, se buscó determinar el nivel de relación que existe entre la gestión educativa y satisfacción laboral del personal de un colegio de Huaraz en el contexto al retorno presencial 2022.

3.2 Variables y operacionalización

Definición Conceptual:

La Variable Relacional Gestión Educativa se sustenta según, el MINEDU (2002), en la RM 168-2002-ED, el cual define como el acto de dirigir, generar y sostener la escuela, cuya estructura se orienta en tres gestiones; pedagógica, administrativa e institucional que garantizan la concreción de una educación integral articulando los enfoques transversales, los estándares de aprendizaje y competencias

En tanto la Variable Relacional Satisfacción Laboral se fundamenta según Anaya y Suárez (2013), como el nivel de compromiso por parte del colaborador sujeto al ambiente laboral que pueda experimentar, si es agradable, hay buena comunicación, confianza en su trabajo, etc. su compromiso será eficientemente elevado mientras que si encuentra un ambiente hostil o desfavorable su nivel de compromiso será solo de cumplimiento, conformismo y apatía al trabajo (p. 283)

Definición Operacional:

La Variable Relacional Gestión Educativa se equipó con la preparación de un cuestionario aplicando el google formulario con 40 items de tipo Likert según los criterios planificados para cada dimensión con su respectivo procesamiento.

Igualmente, la variable relacional Satisfacción Laboral se implementó con la preparación de un cuestionario aplicando el google formulario con 37 items de tipo Likert según los criterios planificados para cada dimensión con su respectivo procesamiento.

La matriz de operacionalización de variables se ubica en anexo 1.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población de estudio fue de 30 profesores de un Colegio de Huaraz, por lo que la muestra se centró en la misma cantidad de la población.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta. Por lo tanto, su estudio, aplicó instrumentos que permitió recolectar datos para procesar la información de las variables y su correlación.

La ficha técnica del cuestionario para medir la gestión educativa y satisfacción laboral, fue adaptada de Chero (2015), el cual fue validado por tres profesionales expertos, los cuales paso a detallar:

Tabla 1

Validación de expertos

Cuestionario	Experto N° 01 Mg.Karem C. Villafana Chavez	Experto N° 02 Dra. Margoth M.Molina Salazar	Experto N° 03 Félix J. Valerio Haro
Cuestionario de Gestión Educativa	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Cuestionario de Satisfacción Laboral	Aplicable	Aplicable	Aplicable

La Ficha técnica para medir la variable gestión educativa, ha sido tomada de Chero (2015) el cual se adoptó, de acuerdo a la necesidad de la investigación que lleva por título: Gestión educativa para el personal docente de una Institución educativa de Huaraz en contexto al retorno presencial 2022, que consta de cuatro dimensiones y cuarenta ítems para ser desarrollado a escala de Likert.

Así mismo se realizó la prueba de la confiabilidad, encontrándose un Alfa de Cronbach de 0,950, lo que indica una confiabilidad muy alta de acuerdo a la tabla de Bisquerra (1987)

De la misma manera, nuestra segunda variable Satisfacción laboral, ha sido tomada de Chero, que consta de siete indicadores y 37 ítems para ser desarrollado a escala de Lickert, donde se realizó la prueba de la confiabilidad, encontrándose un Alfa de Cronbach de 0,929, lo que indica una confiabilidad alta según. El instrumento se encuentra en anexo 2.

3.5 Procedimientos

El procedimiento que se desarrolló para la recolección de información, se inició de la siguiente manera:

Primero: Se coordinó con la Directora de la Institución Educativa, quién otorgó la autorización formal mediante un documento el cual adjunto en anexos.

Segundo: Se coordinó con cada uno de los docentes del nivel primaria y secundaria que de manera voluntaria y anónima respondiendo el cuestionario que tuvo una duración aproximada de 15 a 20 minutos, así mismo se coordinó los horarios y fechas de aplicación del cuestionario el cual fue de manera virtual a través de un formulario (Se le envió oportunamente el link)

Tercero: Se aplicó los cuestionarios, a partir del 18 de mayo, por parte de los docentes, a través del google formulario.

Cuarto: Se procedió a procesar la información, primero trasladando la información del google formulario a la base de datos en Excel, luego se procedió a trasladar la información al programa SPSS, para realizar el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach para las dos variables, también se procedió a sacar la prueba de normalidad Shapiro Wilk por tener una población <50. Posteriormente se procesó las correlaciones entre las variables y sus dimensiones.

3.6 Método de análisis de datos

Considerando de que para la prueba de hipótesis se trabajó con variables numéricas, es decir los puntajes totales de cada variable y las dimensiones, se tuvo que realizar la prueba de la normalidad de estos datos, con el estadístico de Shapiro Wilk <50, como lo refiere Novales (2010) cuando la muestra es menor de 50 se puede contrastar la prueba de normalidad con el estadístico de Shapiro Wilk.

Se aplicó como método de análisis de datos, al estadístico Rho de Spearman (con variable sin distribución normal) y el coeficiente de correlación de Pearson para variables de distribución normal ya que nuestra investigación está orientada en un análisis de correlación entre dos variables, para demostrar la existencia de relación.

3.7 Aspectos éticos

La investigación, se sujetó al apoyo de muchas fuentes de información pertinente, tanto nacional e internacional, motivo por el cual se respetó el código de ética en Investigación de la Universidad César Vallejo en todo el proceso de la investigación, así como los derechos de autor de todo dato tomada, el cual ha sido debidamente citada y referenciada, según las normas APA y el Turnitin. De igual manera se tomó en cuenta las normas legales vigentes sobre los derechos del autor como el D.L. N° 822-1996

A nivel de los instrumentos de recolección de datos se procedió a solicitar la respectiva autorización al autor y adaptarlo al contexto de la institución motivo de estudio, recurriendo al apoyo de tres profesionales especialistas con el grado de Maestro y Doctor para la revisión y certificación de validez de contenido de la matriz de operacionalización de las dos variables el cual se encuentra en Anexo 3.

Los principios éticos aplicados en la investigación son de beneficencia ya que el resultado final de la investigación ayudó a potencializar significativamente la gestión educativa de muchas Instituciones educativas, mientras tanto el principio de no maleficencia, en el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta ya que no causa ningún tipo de daño al tomar en cuenta referencias bibliográficas de los diversos autores ya que se le otorga el crédito correspondiente citándolo.

IV. RESULTADOS

Prueba de la Normalidad:

En la tabla 2, se visualizan los resultados de la prueba de la normalidad de Shapiro – Wilk (<50 datos), donde se muestra que en la dimensión de Gestión pedagógica los datos no presentan correlación normal motivo por el cual se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman, mientras que para las demás dimensiones que presentan distribución normal se aplicó la prueba de correlación de Pearson.

Tabla 2

Prueba de la normalidad

Variable	Shapiro-Wilk			Distribución normal
	Estadístico	gl	P.valor	
Gestión Educativa	.942	30	0.101	SI
Gestión Institucional	.935	30	0.069	SI
Gestión Pedagógica	.925	30	0.037	NO
Gestión Administrativa	.978	30	0.758	SI
Gestión Comunitaria	.981	30	0.854	SI
Satisfacción Laboral	.986	30	0.960	SI

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aplicó la tabla de Bisquerra (1987), para establecer el grado de correlación entre las variables y dimensiones:

Tabla 3

Tabla de interpretación Bisquerra (1987)

Valor P	Fuerza de correlación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Relación entre la Gestión Educativa y la Satisfacción Laboral

Objetivo General: *Determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con la Satisfacción Laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.*

En la tabla 4, se muestran los resultados del análisis de correlación Pearson en la que se verifica que existe una correlación directa alta ($R=0,686$), altamente significativa ($p < 0.01$) por, lo que se puede concluir que existe relación directa y alta entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.

Así mismo, en la figura 1, se aprecia que la Gestión Educativa explica a la satisfacción laboral en 47,01 % con la siguiente ecuación:

$$\text{Satisfacción Laboral} = 72,646 + 0,4404 \text{ Gestión Educativa}$$

Tabla 4

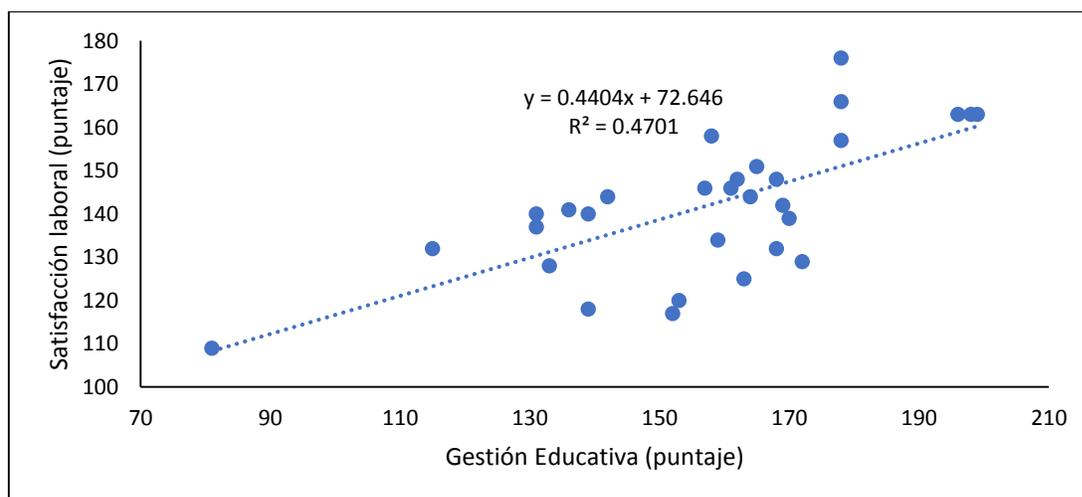
Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Gestión Educativa	Satisfacción Laboral	0,686**	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura 1

Relación entre la Gestión Educativa y la Satisfacción Laboral



Relación entre la Gestión Institucional y la Satisfacción Laboral

Objetivo Específico 1: *Establecer la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022*

En la tabla 5, se puede visualizar el valor de $P= 0,121$, por lo tanto, no existe relación.

Tabla 5

Relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Gestión Institucional	Satisfacción Laboral	0.289	0.121

Relación entre la Gestión Pedagógica y la Satisfacción Laboral

Objetivo Específico 2: *Establecer la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.*

En la tabla 6, se muestran los resultados del análisis de correlación Rho de Spearman en la que se comprueba que existe una correlación directa alta ($R=0,639$), altamente significativa ($p< 0.01$) altamente significativa por, lo que se puede concluir que existe relación directa y alta entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. Así mismo, en la figura 2, se aprecia que la gestión pedagógica explica a la satisfacción laboral en 32.7 % con la siguiente ecuación:

$$\text{Satisfacción Laboral} = 93.17 + 1.3044 \text{ Gestión Pedagógica}$$

Tabla 6

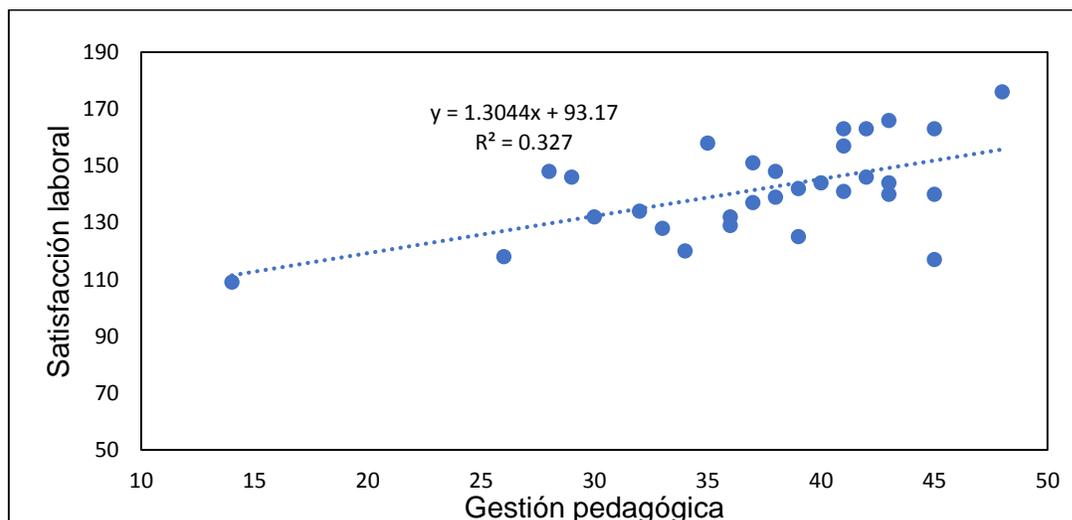
Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Gestión Pedagógica	Satisfacción Laboral	0,639**	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura 2

Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral



Relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral

Objetivo Específico 3: *Establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.*

En la tabla 7, se presentan los resultados del análisis de correlación Pearson en la que se verifica que existe una correlación directa alta ($R=0,749$), altamente significativa ($p < 0.01$), por lo que se puede concluir que existe relación directa y alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.

Así mismo, en la figura 3, se aprecia que la gestión administrativa explica a la satisfacción laboral en 56.04 % con la siguiente ecuación:

$$\text{Satisfacción Laboral} = 69,776 + 1.5695 \text{ Gestión Administrativa}$$

Tabla 7

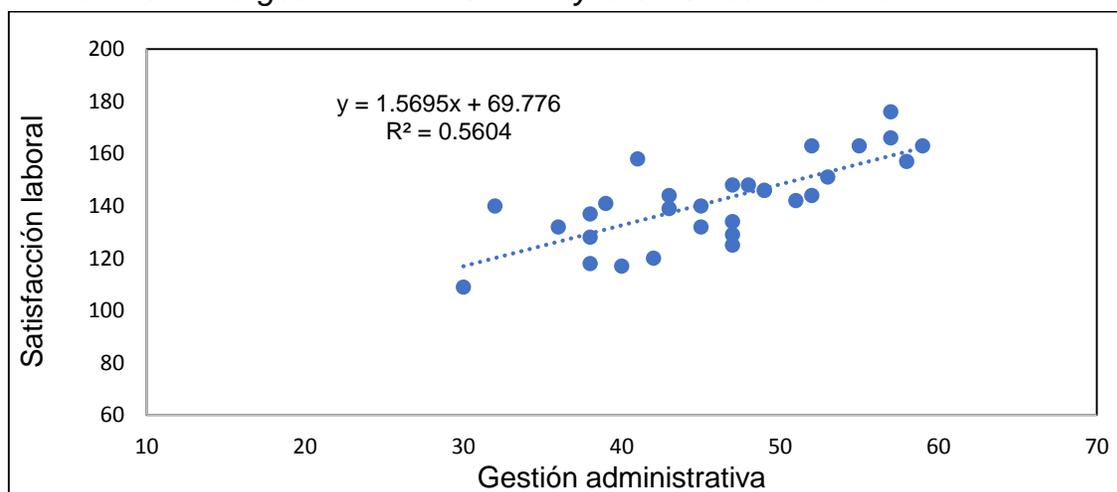
Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral	0,749**	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura 3

Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral



Relación entre la Gestión Comunitaria y la Satisfacción Laboral

Objetivo Específico 4: *Establecer la relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.*

En la tabla 8, se muestran los resultados del análisis de correlación Pearson en la que se verifica que existe una correlación directa alta ($R = 0,631$), altamente significativo ($p < 0,01$), por lo que se puede concluir que existe relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022.

Así mismo, en la figura 4, se aprecia que la gestión administrativa explica a la satisfacción laboral en 33.39 % con la siguiente ecuación:

$$\text{Satisfacción Laboral} = 100.64 + 1.6991 \text{ Gestión Comunitaria}$$

Tabla 8

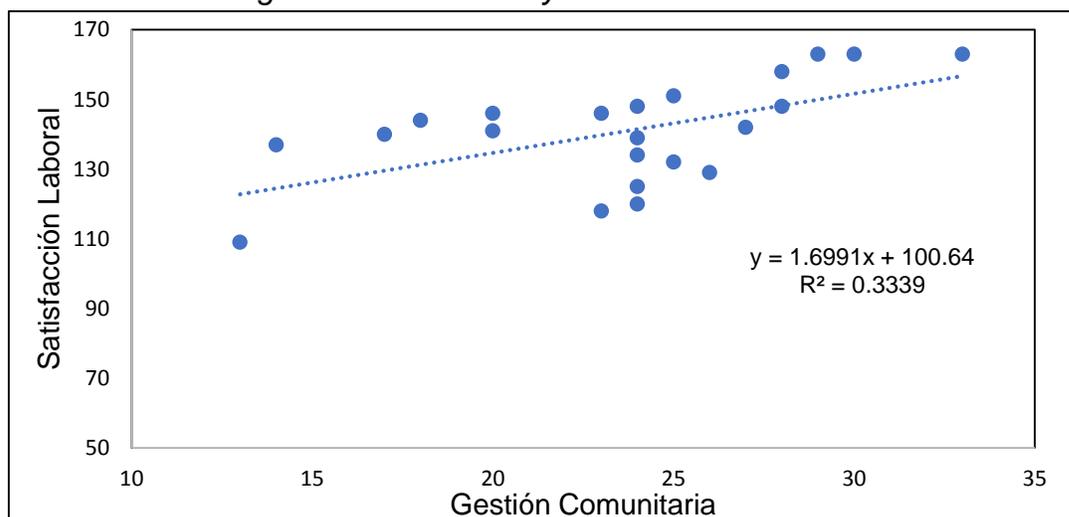
Relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Gestión Comunitaria	Satisfacción Laboral	0,631**	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura 4

Relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral



V. DISCUSIÓN

A partir de la información adquirida en la presente investigación desarrollamos la discusión cotejando nuestros resultados con los antecedentes previos y la teoría científica. En base a nuestro objetivo general: Determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con la Satisfacción Laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022, se concluye que existe relación directa y altamente significativa tal como se muestra el resultado de correlación Pearson ($R=0.686$) y valor ($p < 0.01$), Resultado es similar con la investigación realizada por Aparcana (2018), en su trabajo, muestra su valor de correlación Pearson en 0.575 , concluyendo que si existe relación directa entre sus variables, demostrando la buena toma de decisiones, flexibilidad en la aplicación de la normatividad y una asertiva comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa liderada por el director generando un agradable clima institucional y por ende satisfacción laboral.

Los resultados de Aparcana (2018) fueron obtenidos en un escenario pre pandemia y nuestro resultado fue en un escenario de pandemia el cual mejoró de ($R= 0.575$) a ($R=0.686$), evidenciando que para hacer frente a los efectos de la Covid 19, el Ministerio de Educación implemento nuevas directivas y asigno presupuestos que ayudaron a mejorar las condiciones de infraestructura y de bioseguridad en las instituciones educativas para el retorno al servicio presencial

Aunado a ello Sánchez (2020), muestra su valor correlacional de $0,587$, concluyendo que la buena gestión educativa potencializa una buena satisfacción laboral del personal docente, estableciendo convenios y alianzas estratégicas con las instituciones locales y distritales para el logro de las metas institucionales.

Así mismo Chero (2015), Risco (2020), Quispe (2018) y Gelpi (2017), coinciden que la gestión educativa es la luz que guía la adaptación de forma organizada y planificada al proceso enseñanza aprendizaje generando nuevos espacios educativos; por lo tanto, debe responder de manera eficaz y eficiente a los cambios globales como el contexto de la educación en la pandemia el cual tuvo que adaptarse rápidamente a la virtualidad

Así mismo se coteja con la base teórica, que explica sobre la gestión educativa y la satisfacción laboral, como refiere, Gallegos (2004) sobre la gestión educativa al proceso de articular la gestión institucional, pedagógica y administrativa en acciones de logro con un mismo objetivo común educativo (p.15). Es necesario precisar que esta función recae directamente en la autoridad de la escuela. Mientras que para, Pedraja (2006), sostiene como un desarrollo permanente de toma de decisiones. Los líderes educativos de cada escuela toman decisiones en todo momento, desde la planificación, ejecución y evaluación, con los acompañamientos necesarios en las acciones del quehacer diario del trabajo.

En el contexto al retorno del servicio presencial se hace imprescindible que la toma de decisiones de los directivos sea más asertivos y pertinentes tomando en cuenta la aplicación de las bondades de la gestión educativa para operativizar eficientemente las nuevas disposiciones y normas educativas emanadas por el Ministerio de educación para este nuevo contexto del retorno al servicio presencial el cual ayuda a fortalecer la satisfacción laboral del personal docente. Aunado a ello, Anna (2021), en su artículo científico refiere que el resultado de una buena gestión educativa es la satisfacción laboral que evita el estrés laboral de los trabajadores y aumenta la productividad, para ello es necesario considerar las condiciones laborales que la institución debe brindar.

En referencia al primer objetivo específico: Establecer la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022, el análisis de correlación Pearson marca en 0,289 y el valor de $P= 0,121$, por lo tanto, se concluye que no existe relación entre las variables. Resultado semejante con el trabajo de Bellido (2021) en su investigación encuentra una relación muy baja entre sus variables demostradas en su coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,225, concluyendo que a medida que la gestión institucional se potencie la calidad educativa sumará y por ende también la satisfacción laboral. Así mismo Mateo (2015), en su trabajo de investigación concluyo que sus variables presentan una relación muy débil, el cual se evidencia en su análisis de correlación Rho Spearman = 0,295.

Bellido (2021) y Mateo (2015), coinciden en sus resultados y sostienen que se orienta por el descuido de la gestión especialmente en el ámbito de la cultura organizacional y una deficiente estructura organizacional que impide y limita el buen desarrollo de la institución.

Con respecto a este variable el representante de la Unesco en el Perú (2011), manifiesta que la gestión institucional contribuye a determinar la configuración estructural de la escuela, el cual brinda soporte para una buena organización ordenada a nivel de funciones y cargos. Por lo que a nivel del Perú recomienda potencializar los cambios organizacionales en las escuelas. (p.25), Así mismo, Alvarado (2018), refiere que es un proceso que brinda soporte para analizar y organizar la configuración de cada organización para precisar su forma de trabajo” (p. 44). Por lo tanto, esta dimensión ayuda a construir la configuración de la escuela, a través del MOF Y ROF de la comunidad educativa, impulsando el logro de los propósitos planeados, el cual no se evidencia en la institución educativa estudiada, predominando una planificación institucional improvisada, estilos y medios de comunicación inapropiados, configuración estructural de la institución no funcional donde no se respeta los estamentos y cargos.

En referencia al segundo objetivo específico: Establecer la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022. los resultados del análisis de correlación Rho de Spearman comprueba que existe una correlación directa ($R=0,639$) entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral y altamente significativa por, lo que se puede concluir que existe relación entre las variables en mención, teniendo en cuenta que la dimensión pedagógica, es el faro que guía y establece todos los lineamientos pedagógicos de manera articulada, por lo tanto, la responsabilidad más grande y delicada recae sobre las funciones del docente ya que ellos movilizan todo el trabajo pedagógico en aula hacia sus estudiantes aplicando toda la experiencia didáctica y curricular.

Similar resultado sostiene Mateo (2017) en su investigación donde concluye que existe relación muy significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción

laboral de los docentes de la institución motivo de estudio, demostrado en una correlación de Rho Spearman = ,300; y un valor de $(p = ,002 \leq ,05)$, dicho resultado se evidencia por el liderazgo del director que promueve una participación activa y conjunta con sus docentes en la toma de decisiones de carácter académico, teniendo en cuenta la línea de la propuesta pedagógica de la institución. También Quispe, (2019) encuentra una correlación alta con Rho Spearman = ,300; y un nivel de significación igual a $(p = ,002 \leq ,05)$. Movilizando una asertiva planificación curricular con la participación activa de los docentes.

Aunado a esto Toropova (2021) y Alonderiene (2016), sostienen que una buena gestión pedagógica y buen liderazgo directivo orientada en el desarrollo del trabajo cooperativo de los docentes incrementa significativamente la satisfacción laboral y el compromiso docente. con la institución.

Así mismo se coteja con la base teórica, que explica sobre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral, como refiere, Alvarado (2018), que son procesos que movilizan las actividades propias de la educación e involucra a toda la comunidad educativa en busca de las metas establecidas. (p. 171). Además, López – Paredes. (2017), y el Representante de la Unesco en el Perú (2011), plantean que es el eje motor y la razón de ser de la escuela y toda la comunidad educativa, involucrando muchos elementos, como los curriculares, metodologías, espacios de aprendizajes, etc que facilita el aprendizaje integral de los estudiantes.

En el contexto local ,los resultados evidencian que se viene aplicando un acompañamiento significativo mediante un monitoreo de carácter más formativo que fiscalizador potencializando el trabajo colegiado y fortaleciendo las propuestas e iniciativas del personal en cuanto a las innovaciones y buenas practicas pedagógicas, así mismo se lidera al personal , brindando la confianza en el ejercicio de sus funciones y profesionalismo, impulsando permanentemente el trabajo en equipo y colaborativo mediante los grupos de inter aprendizaje.

También se preocupa por mantener actualizado a su personal en los nuevos enfoques pedagógicos mediante talleres de capacitación tanto de manera presencial como virtual. Todo ello genera satisfacción laboral en el personal docente

ya que estos sienten que la autoridad confía en la autonomía brindada hacia ellos y que posteriormente se puede verificar y fortalecer con el monitoreo correspondiente.

En referencia al tercer objetivo específico: Establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022. El análisis de correlación Pearson marca el resultado en 0,749 y el valor de $p = 0,01$, el cual se concluye que existe relación alta directa y altamente significativa de acuerdo a la tabla de interpretación Bisquerra (1987).

Los resultados evidencian la buena gestión de los recursos humanos, el cual asegura el cumplimiento del MOF y ROF, ajustándose a las normas legales vigentes, manteniendo un trato horizontal evitando preferencias con todo el personal. Así mismo orienta los recursos propios y el presupuesto de mantenimiento de manera óptima y transparente según las necesidades de la institución, especialmente asegurando el equipamiento de los kids de higiene y seguridad anti Covid 19, garantizando su sostenibilidad para todo el año académico. De igual manera aplica de manera formativa la supervisión educativa evitando el rol fiscalizador y sancionador.

Todo ello genera satisfacción laboral en el personal ya que se siente seguro en un ambiente equipado con kids de seguridad anti Covid 19, las facilidades que la institución les brinda para concretar sus proyectos educativos, y el sentimiento en igualdad de oportunidades que experimenta en el día a día. Estos resultados no son exclusivos, ni absolutos sino está condicionada a diversos factores que van desde el liderazgo directivo hasta el clima institucional.

Resultado similar a Olortegui (2020), en su investigación donde concluye que existe relación alta y significativa entre sus variables con un valor de Rho Sperman = ,841 y valor de ($p = ,002 \leq ,05$), dicho resultado se evidencia con la buena administración de los recursos financieros y humanos.

Así mismo se coteja con la base teórica, que explica sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, así tenemos a Chiavenato (2014), quien refiere “es la operacionalización de medidas eficaces y económicas, con el propósito

de alcanzar buenos resultados” (p. 122.) , así mismo para el representante de la UNESCO en el Perú (2011), refiere que en esta dimensión se orientan en la conducción estratégica para la operatividad de todos los recursos habidos en la institución (humanos, económicos, materiales, etc) que ayuda a concretar los objetivos institucionales.

En referencia al cuarto objetivo específico: Establecer la relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022. El análisis de correlación Pearson marca el resultado en 0,631 y el valor de $p = 0,01$, el cual se concluye que existe relación directa y altamente significativa teniendo en cuenta la tabla de interpretación Bisquerra (1987). Estos resultados evidencian las buenas relaciones que se llevan con los padres de familia , quienes son los principales aliados para el desarrollo de la institución, así también cuentan con buenas relaciones con su red de aliados tanto locales, distritales y provinciales, con los cuales han firmado alianzas estratégicas para lograr su apoyo directo, así tenemos con la Empresa Minera de la localidad. Todo ello genera satisfacción laboral en el personal ya que siente el reconocimiento social de la comunidad por su labor y profesionalismo.

Resultado similar sostiene Gelpi, E.R. (2017) con 0.936 y 0.854 de confiabilidad. Concluyendo que la satisfacción laboral entre los docentes y directivos surge a afecto del reconocimiento social de sus padres de familia y estudiantes, mientras que rechazan al modelo burocrático del sistema educativo. Así mismo Sánchez (2020), concluye que existe una relación regular y buena entre sus variables, con una correlación Rho Spearman = 0,704 y el valor $p = 0.01$.

Al respecto se coteja con la base teórica esta correlación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral donde para el representante de la Unesco en el Perú (2011), refiere que la dimensión comunitaria se orienta a la manera como la escuela aprovecha sus oportunidades que encuentra en el entorno de la comunidad, relacionándose permanentemente en un contexto de respeto activo integrándose, participando y aprovechando de las bondades que le pueda brindar la comunidad y su red de aliados. Aunado a esto, Alvarado (2018), refiere que “es la forma en que

la escuela se relaciona con la comunidad, percibiendo su contexto real en función a sus, necesidades y demandas” (p. 179).

por lo tanto, la valoración y el reconocimiento social de los padres de familia y comunidad hacia los docentes por el trabajo desarrollado, potencializara el nivel de satisfacción laboral motivando mayores compromisos hacia la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022, concluyendo que existe relación directa alta ($R=0,686$) y altamente significativa ($p<0,01$) y además la gestión educativa explica la variación de la satisfacción laboral en un 47%.

2. Se estableció la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022, al mostrar el análisis de correlación Pearson con ($R= 0,289$) y el valor de $P= 0,121$, por lo tanto, se concluyó que no existe relación entre las variables.

3. Se estableció la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022. Donde los resultados del análisis de correlación Rho de Spearman comprueba que existe una correlación directa alta ($R=0,639$) y altamente significativa ($p<0,01$) y además la gestión pedagógica explica la variación de la satisfacción laboral en un 44%.

4. Se estableció la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022. Donde el análisis de correlación Pearson comprueba que existe una correlación directa alta ($R=0,749$) y altamente significativa ($p<0,01$), y además la gestión comunitaria explica la variación de la satisfacción laboral en un 56%.

5. Se estableció la relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz en el contexto de retorno presencial 2022. Donde el análisis de correlación Pearson comprueba que existe una correlación directa alta ($R=0,631$) y altamente significativa ($p<0,01$), y además la gestión comunitaria explica la variación de la satisfacción laboral en un 39%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda potencializar la gestión educativa fortaleciendo el liderazgo del Director para gerenciar de manera eficiente y eficaz la institución, con una acertada toma de decisiones con la activa participación de los docentes, y así garantizar de manera sostenible el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en el ámbito pedagógico, institucional, administrativo y comunitario para el logro de los objetivos institucionales y por ende la satisfacción laboral motivando mayor identidad y compromiso en el trabajo.

2. Se recomienda a la plana directiva, participar en cursos y talleres de actualización y capacitación sobre gestión institucional, para replantear de manera funcional la configuración estructural de la institución con estilos y medios de comunicación apropiados, con un MOF Y ROF, funcional elaborado con la participación activa de los docentes. Igualmente fortalecer las relaciones interpersonales, mejorando el clima institucional y potencializando el reconocimiento de manera oportuna por el trabajo desarrollado del personal.

3. Se recomienda fortalecer las iniciativas, propuestas y buenas practicas pedagógicas de los docentes, brindando autonomía al ejercicio de sus funciones, impulsando permanentemente el trabajo colaborativo y en equipo mediante los grupos de inter aprendizaje y desarrollando un acompañamiento significativo mediante un monitoreo de carácter formativo y no punitivo para garantizar el logro de la propuesta pedagógica. Así mismo brindar espacios de capacitación y actualización docente en los nuevos enfoques pedagógicos, por medio presencial y virtual, orientadas en la búsqueda de la calidad y excelencia del desempeño profesional.

4. Se recomienda orientar los recursos propios y el presupuesto de mantenimiento de manera transparente y participativa para mejorar las condiciones laborales, especialmente de bioseguridad, supervisión educativa, capacitación docente y directivo. Así mismo garantizar el cumplimiento de las funciones del personal, y la

calendarización escolar manteniendo un trato horizontal evitando preferencias con todo el personal.

5. Se recomienda aprovechar todas las oportunidades que se encuentran en el entorno de la comunidad, relacionándose permanentemente y ampliar la red de aliados firmando convenios interinstitucionales.

REFERENCIAS

- Adriana, N. (2015). *Clima organización y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector pública y privada*. Tesis para obtener Licenciatura en Psicología. Universidad Abierta Interamericana en Argentina. Recuperado en:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119722.pdf>
- Alonderiene, R. and Majauskaite, M. (2016), "Leadership style and job satisfaction in higher education institutions", *International Journal of Educational Management*, Vol. 30 No. 1, pp. 140-164.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Alvarado, O. (2018). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Lima: Universidad de Lima.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Lima-Perú. Editorial Universidad de Lima.
- Anaya, D. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Un estudio de ámbito nacional *Revista de Educación*, 344. Septiembre-diciembre 2007.
- Anna Toropova, Eva Myrberg & Stefan Johansson (2021) Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics, *Educational Review*, 73:1, 71-7, DOI: [10.1080/00131911.2019.1705247](https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247)
<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Anaya, D. y Suárez, M. (2013). Evaluación de la Satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP*. 21 (2), 283-294.
- Aparcana Castillo, N. L. (2018). *La Gestión Educativa Y La Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa "Alfredo Vargas Guerra"- 2018*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34255>

Belkelman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62(40), 2420-2423

Bensusán, G., Covarrubias, A., Ramos, J. M. H., Cruz, C. A. F., Montiel, R. J., Fassler, K. W., ... & Cantamutto, F. J. (2020). *Desigualdad y deterioro de las condiciones laborales. Un círculo vicioso en América Latina*. FLACSO Mexico.

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Desigualdad+y+deterioro+de+las+condiciones+laborales.+Un+c%3%ADrculo+vicioso+en+Am%C3%A9rica+Latina&btnG=#d=gs_cit&t=1657577072017&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AC5UBPU-u2xkJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des

Bisquerra, R. (1987). La prueba de Levene para la homogeneidad de varianzas en el BMDP. *RIE: revista de investigación educativa*.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/186760>

Briones Magallanes, C. L. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción docente en una unidad educativa particular Riberas del Daule en el año lectivo 2020*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/51804>

Campbell, P. B. (1982). *Job satisfaction: Antecedents and associations*. Columbus (OH), Estados Unidos: Universidad Estatal de Ohio

Casassús, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina* (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B).

Cotrado Ramos, M., & Rodríguez Sueros, Y. V. (2021). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Institución Laboral en la I.E. Fortunata Gutiérrez de Bernedo Cercado, Arequipa, 2021*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1261>

- Chero Ancajima, J. J. (2015). *Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte– Comas, 2015*
- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5004>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Volumen 52 de Serie Empresarial. McGraw-Hill. Recuperado de: [https://chiavenato+\(2014\)gestion+administrativa&hl=es-tjfangq6aeikjaa](https://chiavenato+(2014)gestion+administrativa&hl=es-tjfangq6aeikjaa)
- Chirine Khalil NASSAR (2021), " COVID19 and Management Impact of Covid-19 on Education Management in Lebanon", *Journal of e-Learning and Higher Education*, Vol.
- <https://ibimapublishing.com/articles/JELHE/2021/284665/>
- Crissien-Borrero, Tito-José; Velásquez-Rodríguez, Javier; Neira-Rodado, Dionicio; Turizo-Martínez, Luis-Gabriel (2019). "Measuring the quality of management in education. Review article". *El profesional de la información*, v. 28, n. 6, e280604. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.nov.04>
- <https://doi.org/10.3145/epi.2019.nov.04>
- Díaz, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú*.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima-Perú. Editorial San Marcos.
- García, S. (2009). El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. *Revista de Educación*. 318, 175-187.
- Garrido, M. C. D., Domínguez, M. D. C. M., & Sánchez, M. I. M. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. UNED-Universidad Nacional de Educación a Distancia.

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=carrido+%282018%29+metodologia+de+investigaci%C3%B3n+para+la+educaci%C3%B3n+y+la+diversidad&btnG=

Gelpi, E. R. (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de orlando, florida* (Doctoral dissertation, Universidad de Jaén).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=139853>

Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 105, 5-20.

<https://doi.org/10.1002/ir.10501>

López-Paredes, M. A. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 201-215.

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384#:~:text=dominiodelascienciasrevista%40gmail.com,www.dominiodelasciencias.com/>

Lynch, R., Asavisanu, P., Rungrojngarmcharoen, K., y Ye, Y. (2022) Educational Management. *Oxford Research Encyclopedia of Education*. Retrieved 29 May. 2022, from

<https://oxfordre.com/education/view/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/acrefore-9780190264093-e-701>

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago (IL), Estados Unidos: Rand McNally

Mateo Soriano, A. M. (2017). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8384>

MINEDU (2021) Resolución Ministerial N° 531-2021-MINEDU, Disponible en URL <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2589329-531-2021-minedu>

Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones.* Barcelona: Ariel.

Novalés, A. (2010). *Análisis de regresión.* Universidad Complutense de Madrid.

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-13-Analisis de Regresion.pdf>

Pablos, M (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermedades en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres.* Tesis doctoral en la universidad de Extremadura – España. Recuperado en:

http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf.

Olórtégui Luna, J. F. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la provincia de Huaral, 2019.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41754>

Orehek E, Forest AL, Barbaro N. A (2018) People-as-Means Approach to Interpersonal Relationships. *Perspect Psychol Sci.* 2018 May;13(3):373-389. doi: 10.1177/1745691617744522. Epub 2018 Apr 11. PMID: 29641276.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29641276/>

Padrón, M. (1999). *Habilidades socioafectivas y desarrollo personal en la formación del profesorado.* Dialnet, Aula Abierta, N° 73. [En línea]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/5110>. [Consulta: 18 de febrero de 2015].

- Pedraja, L., Rodríguez, E., Rodríguez, J. (2006). *Transformational and transactional leadership: A study of their influence in small companies*. *Ingeniare* (14), 159-166.
- Pérez Gavilanes, A. C. y Guerrero Velastegui, C. A. (2018). Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Pugol, L.J (18-03-2016). *Satisfacción Laboral en docentes universidades: medición y estudio de variables influencias*. *Revista de Docentes Universitaria*, vol. 14(2) ,261-292. Recuperado de:
<http://nulan.mdp.edu.ar/2603/1/pujol.2016.pdf>
- Quispe, E. (2019). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca – Huancayo, Región Junín, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2643/TM%20CE-Ge%204230%20Q1%20-%20Quispe%20Chuquillanqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Representante de la UNESCO en Perú (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima, Lance Grafico S.A.C. Lima-Perú.
- Robbins, S. (2009). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (13ª edición). México D.F.: Prentice Hall International Editions.
- Scheopner, A. J. (2010). Irreconcilable differences: Teacher attrition in public and catholic schools. *Educational Research Review*, 5(3), 261-277.
- Sánchez Risco, M. (2020). *Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura, 2020*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52412>

SEMANA. Revista online (2021) OMS y Unicef instan al cuidado y la precaución en el regreso a clases presenciales. [Internet] Disponible en URL <https://www.semana.com/mundo/articulo/oms-y-unicef-istan-al-cuidado-y-la-precaucion-en-el-regreso-a-clases-presenciales/202126/>

Unicef Articulo (2021), Posición frente al regreso de clases presenciales en 2021, en el marco de COVID-19. Disponible en el URL <https://www.unicef.org/argentina/articulos/posici%C3%B3n-frente-al-regreso-de-clases-presenciales-en-2021>.

Touraine, A. (1993). *Crítica de la modernidad*. Ed. Temas de hoy. Madrid

Trejo, Y. M. M. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista Scientific*, 4(12), 369-380. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194 [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

Matriz de Operacionalidad de la variable 1: Gestión Educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Dimensión Institucional	Formas cómo se organiza la institución	1. En la I.E. la planificación institucional se realiza de manera participativa sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y orientado hacia el logro de metas de aprendizaje.	Nunca (01)	Cuestionario
		2. En la I.E. se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.		
		3. En la I.E. se promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.		
	Formas de relacionarse	4. En la I.E. se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	Casi Nunca (2)	
		5. En la I.E. se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.		
		6. En la I.E. se promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.		
	Normas explícitas e implícitas	7. En la I.E. se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	A Veces (3)	
		8. En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.		
		9. En la I.E. se cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).		
		10. En la I.E. se cuenta con el Reglamento Interno (R.I)		
Dimensión Pedagógica	Opciones educativo metodológicas	11. En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	Casi Siempre (4)	
		12. En la I.E. se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.		
		13. En la I.E. se estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.		
	Planificación, evaluación y certificación.	14. En la I.E. se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	Siempre	
		15. En la I.E. se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.		

	Desarrollo de prácticas pedagógicas.	16. En la I.E. se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	(5)	
		17. En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.		
	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	18. En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.		
		19. En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.		
20. En la I.E. se realiza jornadas de capacitación y actualización docente sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.				
Manejo de recursos.	21. En la I.E. se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas, bajo un enfoque orientado a resultados.			
	22. En la I.E. se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
	23. En la I.E. se dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
	24. En la I.E. se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.			
	25. En la I.E. se genera los recursos de ingreso propio con la finalidad de contribuir al logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
	26. La I.E. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.			
	27. En la I.E. se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje.			
Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	28. En la I.E. se supervisa e cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.			
	29. En la I.E. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes.			
	30. En la I.E. EL Sistema Integrado de Administración de Información Educativa (SIAGIE) se encuentra a cargo de un personal exclusivo.			

	Respuesta a necesidades de la comunidad.	31. La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad. 32. La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.		
	Relaciones de la escuela con el entorno	33. El representante legal de la I.E. participa en el presupuesto participativo anual que realiza el consejo de la municipalidad donde se encuentra ubicado. 34. En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.		
Dimensión Comunitaria	Padres y madres de familia.	35. Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla.		
		36. La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.		
	Organizaciones de la localidad.	37. La I.E. conjuntamente con las autoridades locales desarrollan acciones con la finalidad de buscar la seguridad de los estudiantes y pobladores de la localidad.		
		38. La I.E. tiene establecido alianzas estratégicas con otras instituciones para prevenir los desastres naturales que pueda ocurrir.		
Redes de apoyo.	39. La I.E. solicita la participación directa del consejo municipal para mejorar la infraestructura educativa.			
	40. La I.E. mantiene una relación estrecha con la autoridad eclesiástica de la localidad para el desarrollo de actividades que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.			

Fuente: Adaptado de Chero (2015) "Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte – Comas ,2015"

Matriz de operacionalización de la variable 2: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems		
Relaciones interpersonales	Con los compañeros docentes	1. ¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes?		
	Con los alumnos	2. ¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución?		
	Con el concejo directivo	3. ¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con el Consejo Directivo de la institución?		
	Con el jefe inmediato superior	4. ¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mi Coordinadora de nivel?		
Desempeño profesional	Actividades realizadas	5. ¿Me siento satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento?		
	Motivación	6. ¿Me siento satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?		
	Autonomía	7. ¿Me siento satisfecho con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?		
	Libertad	8. ¿Me siento satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo? 9. ¿Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo?		
Condiciones laborales	Información proporcionada	10. ¿Me siento satisfecho con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?		
	Oportunidades de desarrollo	11. ¿Me siento satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?		
	Nivel laboral	12. ¿Me siento satisfecho con el nivel laboral que tengo?		
	Aspecto económico	13. ¿Me siento satisfecho con la remuneración económica que percibo? 14. ¿Me siento satisfecho con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?		
	Cantidad de trabajo	15. ¿Me siento satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?		
Valoración del trabajo desarrollado	Valoración por parte de la comunidad	16. ¿Me siento satisfecho con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la institución? 17. ¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?		
		Valoración por parte de los padres de familia desarrollado	18. ¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia? 19. ¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Consejo Directivo de la institución? 20. ¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo la Coordinadora de Área? 21. ¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes?	
	Consejo directivo		Equidad	22. ¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución?
			Monitoreo	23. ¿Me siento satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo?
		Trato	24. ¿Me siento satisfecho con la forma en que me trata el Consejo Directivo de la institución?	

	Solución de conflictos	25. ¿Me siento satisfecho con el modo en que el Consejo Directivo de la institución resuelve los conflictos que se suscitan?
	Apoyo para el desarrollo profesional	26. ¿Me siento satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda el Consejo Directivo de la institución para desarrollarme profesionalmente?
	Equidad	27. ¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata la Coordinación académica de la institución?
	Monitoreo	28. ¿Me siento satisfecho con la forma en que la Coordinación académica de la institución acompaña y/o Monitoree mi trabajo?
Participación Factores organizacionales	Participación en la toma de decisiones	29. ¿Me siento satisfecho con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?
	Consideración de opiniones	30. ¿Me siento satisfecho con la forma en que toma en cuenta mis opiniones el Consejo Directivo de la institución?
	Respeto a la normativa y derechos	31. ¿Me siento satisfecho con la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector?
	Información	32. ¿Me siento satisfecho con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?
	Organización	33. ¿Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución?
	Ambiente de trabajo	34. ¿Me siento satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la institución?
Ambiente físico	Espacio físico	35. ¿Me siento satisfecho con el espacio físico donde realizo mi trabajo?
	Iluminación	36. ¿Me siento satisfecho con la ventilación del espacio físico donde trabajo?
	Ventilación	37. ¿Me siento satisfecho con la iluminación del espacio físico donde trabajo?

Fuente: Adaptado de Chero (2015) "Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte – Comas ,2015"

ANEXO 2



Instituto de Postgrado

17	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	
18	En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	
19	En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X	
20	En la I.E. se realiza jornadas de capacitación y actualización docente sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	
DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No
21	En la I.E. se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas, bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X	
22	En la I.E. se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X	
23	En la I.E. se dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	
24	En la I.E. se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
25	En la I.E. se genera los recursos de ingreso propio con la finalidad de contribuir al logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	
26	La I.E. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	X		X		X	
27	En la I.E. se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X	
28	En la I.E. se supervisa e cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X	
29	En la I.E. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes.	X		X		X	
30	En la I.E. EL Sistema Integrado de Administración de Información Educativa (SIAGIE) se encuentra a cargo de un personal exclusivo.	X		X		X	
31	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	X		X		X	
32	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.	X		X		X	
33	El representante legal de la I.E. participa en el presupuesto participativo anual que realiza el consejo de la municipalidad donde se encuentra ubicado.	X		X		X	
DIMENSIÓN COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
34	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X	



ESCUELA DE POSTGRADO

35	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla.	X	X	X		
36	La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.	X	X	X		
37	La I.E. conjuntamente con las autoridades locales desarrollan acciones con la finalidad de buscar la seguridad de los estudiantes y pobladores de la localidad.	X	X	X		
38	La I.E. tiene establecido alianzas estratégicas con otras instituciones para prevenir los desastres naturales que pueda ocurrir.	X	X	X		
39	La I.E. solicita la participación directa del consejo municipal para mejorar la infraestructura educativa.	X	X	X		
40	La I.E. mantiene una relación estrecha con la autoridad eclesiástica de la localidad para el desarrollo de actividades que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observa pertinencia y claridad

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Margot Miriam Molina Salazar DNI: 31657410

Especialidad del validador: Doctorado en Administración de la Educación

Huaraz 07 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES								
1	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes?	X		X		X		
2	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución?	X		X		X		
3	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
4	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mi Coordinadora de nivel?	X		X		X		
DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL								
5	¿Me siento satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento?	X		X		X		
6	¿Me siento satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?	X		X		X		
7	¿Me siento satisfecho con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?	X		X		X		
8	¿Me siento satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?	X		X		X		
9	¿Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES								
10	¿Me siento satisfecho con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?	X		X		X		
11	¿Me siento satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?	X		X		X		
12	¿Me siento satisfecho con el nivel laboral que tengo?	X		X		X		
13	¿Me siento satisfecho con la remuneración económica que percibo?	X		X		X		
14	¿Me siento satisfecho con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?	X		X		X		
15	¿Me siento satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?	X		X		X		
DIMENSIÓN VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO								
16	¿Me siento satisfecho con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la institución?	X		X		X		
17	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia?	X		X		X		
19	¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Consejo Directivo de la Institución?	X		X		X		
20	¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el comité de gestión pedagógica?	X		X		X		
21	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis colegas?	X		X		X		
DIMENSIÓN CONSEJO DIRECTIVO								
22	¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
23	¿Me siento satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo?	X		X		X		
24	¿Me siento satisfecho con la forma en que me trata el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
25	¿Me siento satisfecho con el modo en que el Consejo Directivo de la institución resuelve los conflictos que se suscitan?	X		X		X		

Angela Huamani



ESCUELA DE POSTGRADO

26	¿Me siento satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda el Consejo Directivo de la institución para desarrollarme profesionalmente?	X		X		X	
27	¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata el comité de gestión pedagógica?	X		X		X	
28	¿Me siento satisfecho con la forma en que el comité de gestión pedagógica acompaña y/o Monitorea mi trabajo?	X		X		X	
DIMENSION PARTICIPACIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Me siento satisfecho con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?	X		X		X	
30	¿Me siento satisfecho con la forma en que toma en cuenta mis opiniones el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X	
31	¿Me siento satisfecho con la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector?	X		X		X	
32	¿Me siento satisfecho con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?	X		X		X	
33	¿Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución?	X		X		X	
34	¿Me siento satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la institución?	X		X		X	
DIMENSION AMBIENTE FISICO		Si	No	Si	No	Si	No
35	¿Me siento satisfecho con el espacio físico donde realizo mi trabajo?	X		X		X	
36	¿Me siento satisfecho con la ventilación del espacio físico donde trabajo?	X		X		X	
37	¿Me siento satisfecho con la iluminación del espacio físico donde trabajo?	X		X		X	
		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observa, pertinencia y claridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Molina Salazar Margot Miriam DNI: 31657410

Especialidad del validador: Docente en Administración de la Educación (942437549)

Huaraz 07 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL								
1	En la I.E. la planificación institucional se realiza de manera participativa sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y orientado hacia el logro de metas.	X		X		X		
2	En la I.E. se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	En la I.E. se promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	En la I.E. se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
5	En la I.E. se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	En la I.E. se promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	En la I.E. se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
8	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
9	En la I.E. se cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
10	En la I.E. se cuenta con el Reglamento Interno (R.I.)	X		X		X		
DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA								
11	En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
12	En la I.E. se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
13	En la I.E. se estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	X		X		X		
14	En la I.E. se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	X		X		X		
15	En la I.E. se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X		
16	En la I.E. se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X		

[Handwritten signature]



17	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
18	En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
19	En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X		
20	En la I.E. se realiza jornadas de capacitación y actualización docente sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
21	En la I.E. se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas, bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
22	En la I.E. se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
23	En la I.E. se dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
24	En la I.E. se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
25	En la I.E. se genera los recursos de ingreso propio con la finalidad de contribuir al logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
26	La I.E. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	X		X		X		
27	En la I.E. se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
28	En la I.E. se supervisa e cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
29	En la I.E. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes.	X		X		X		
30	En la I.E. EL Sistema Integrado de Administración de Información Educativa (SIAGIE) se encuentra a cargo de un personal exclusivo.	X		X		X		
31	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	X		X		X		
32	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.	X		X		X		
33	El representante legal de la I.E. participa en el presupuesto participativo anual que realiza el consejo de la municipalidad donde se encuentra ubicado.	X		X		X		
DIMENSIÓN COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No	
34	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Handwritten signature

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES								
1	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes?	X		X		X		
2	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución?	X		X		X		
3	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
4	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mi Coordinadora de nivel?	X		X		X		
DIMENSIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL								
5	¿Me siento satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento?	X		X		X		
6	¿Me siento satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?	X		X		X		
7	¿Me siento satisfecho con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?	X		X		X		
8	¿Me siento satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?	X		X		X		
9	¿Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES								
10	¿Me siento satisfecho con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?	X		X		X		
11	¿Me siento satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?	X		X		X		
12	¿Me siento satisfecho con el nivel laboral que tengo?	X		X		X		
13	¿Me siento satisfecho con la remuneración económica que percibo?	X		X		X		
14	¿Me siento satisfecho con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?	X		X		X		
15	¿Me siento satisfecho con la cantidad de trabajo que se me asigna?	X		X		X		
DIMENSIÓN VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO								
16	¿Me siento satisfecho con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la institución?	X		X		X		
17	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia?	X		X		X		
19	¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
20	¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el comité de gestión pedagógica?	X		X		X		
21	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis colegas?	X		X		X		
DIMENSIÓN CONSEJO DIRECTIVO								
22	¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
23	¿Me siento satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo?	X		X		X		
24	¿Me siento satisfecho con la forma en que me trata el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
25	¿Me siento satisfecho con el modo en que el Consejo Directivo de la institución resuelve los conflictos que se suscitan?	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

26	¿Me siento satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda el Consejo Directivo de la institución para desarrollarme profesionalmente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata el comité de gestión pedagógica?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	¿Me siento satisfecho con la forma en que el comité de gestión pedagógica acompaña y/o Monitoree mi trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION PARTICIPACIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Me siento satisfecho con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>					
30	¿Me siento satisfecho con la forma en que toma en cuenta mis opiniones el Consejo Directivo de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31	¿Me siento satisfecho con la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	¿Me siento satisfecho con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	¿Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	¿Me siento satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION AMBIENTE FISICO		Si	No	Si	No	Si	No
35	¿Me siento satisfecho con el espacio físico donde realizo mi trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	¿Me siento satisfecho con la ventilación del espacio físico donde trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
37	¿Me siento satisfecho con la iluminación del espacio físico donde trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, se nota pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Villafana Chávez, Karen Cecilia DNI: 40167910

Especialidad del validador: Docencia y gestión educativa.

Huaraz 07 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							
1	En la I.E. la planificación institucional se realiza de manera participativa sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y orientado hacia el logro de metas.	X		X		X		
2	En la I.E. se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	En la I.E. se promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	En la I.E. se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
5	En la I.E. se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	En la I.E. se promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	En la I.E. se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
8	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
9	En la I.E. se cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
10	En la I.E. se cuenta con el Reglamento Interno (R.I)	X		X		X		
	DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA							
11	En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
12	En la I.E. se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
13	En la I.E. se estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	X		X		X		
14	En la I.E. se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	X		X		X		
15	En la I.E. se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X		
16	En la I.E. se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X		

17	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
18	En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
19	En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X		
20	En la I.E. se realiza jornadas de capacitación y actualización docente sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA		SI	No	SI	No	SI	No	
21	En la I.E. se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas, bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
22	En la I.E. se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
23	En la I.E. se dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
24	En la I.E. se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
25	En la I.E. se genera los recursos de ingreso propio con la finalidad de contribuir al logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
26	La I.E. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	X		X		X		
27	En la I.E. se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
28	En la I.E. se supervisa el cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
29	En la I.E. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes.	X		X		X		
30	En la I.E. EL Sistema Integrado de Administración de Información Educativa (SIAGIE) se encuentra a cargo de un personal exclusivo.	X		X		X		
31	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	X		X		X		
32	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.	X		X		X		
33	El representante legal de la I.E. participa en el presupuesto participativo anual que realiza el consejo de la municipalidad donde se encuentra ubicado.	X		X		X		
DIMENSIÓN COMUNITARIA		SI	No	SI	No	SI	No	
34	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X		

35	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla.	X		X			X
36	La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.	X		X			X
37	La I.E. conjuntamente con las autoridades locales desarrollan acciones con la finalidad de buscar la seguridad de los estudiantes y pobladores de la localidad.	X		X			X
38	La I.E. tiene establecido alianzas estratégicas con otras instituciones para prevenir los desastres naturales que pueda ocurrir.	X		X			X
39	La I.E. solicita la participación directa del consejo municipal para mejorar la infraestructura educativa.	X		X			X
40	La I.E. mantiene una relación estrecha con la autoridad eclesíastica de la localidad para el desarrollo de actividades que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.	X		X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se aprecia pertinencia, relevancia y claridad

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. FÉLIX VALERIO HARO DNI: 17867114

Especialidad del validador: Licenciado en Educación: Ciencias Sociales

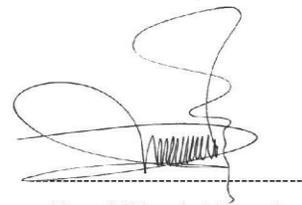
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Huaraz 07 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES								
1	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes?	X		X		X		
2	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución?	X		X		X		
3	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
4	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mi Coordinadora de nivel?	X		X		X		
DIMENSION DESEMPEÑO PROFESIONAL								
5	¿Me siento satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento?	X		X		X		
6	¿Me siento satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?	X		X		X		
7	¿Me siento satisfecho con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?	X		X		X		
8	¿Me siento satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?	X		X		X		
9	¿Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo?	X		X		X		
DIMENSION CONDICIONES LABORALES								
10	¿Me siento satisfecho con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?	X		X		X		
11	¿Me siento satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?	X		X		X		
12	¿Me siento satisfecho con el nivel laboral que tengo?	X		X		X		
13	¿Me siento satisfecho con la remuneración económica que percibo?	X		X		X		
14	¿Me siento satisfecho con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?	X		X		X		
15	¿Me siento satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?	X		X		X		
DIMENSION VALORACION DEL TRABAJO DESARROLLADO								
16	¿Me siento satisfecho con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la institución?	X		X		X		
17	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?	X		X		X		
18	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia?	X		X		X		
19	¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
20	¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el comité de gestión pedagógica?	X		X		X		
21	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis colegas?	X		X		X		
DIMENSION CONSEJO DIRECTIVO								
22	¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
23	¿Me siento satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo?	X		X		X		
24	¿Me siento satisfecho con la forma en que me trata el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X		
25	¿Me siento satisfecho con el modo en que el Consejo Directivo de la institución resuelve los conflictos que se suscitan?	X		X		X		

26	¿Me siento satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda el Consejo Directivo de la institución para desarrollarme profesionalmente?	X		X		X	
27	¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata el comité de gestión pedagógica?	X		X		X	
28	¿Me siento satisfecho con la forma en que el comité de gestión pedagógica acompaña y/o Monitoree mi trabajo?	X		X		X	
DIMENSION PARTICIPACION FACTORES ORGANIZACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Me siento satisfecho con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?	X		X		X	
30	¿Me siento satisfecho con la forma en que toma en cuenta mis opiniones el Consejo Directivo de la institución?	X		X		X	
31	¿Me siento satisfecho con la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector?	X		X		X	
32	¿Me siento satisfecho con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?	X		X		X	
33	¿Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución?	X		X		X	
34	¿Me siento satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la institución?	X		X		X	
DIMENSION AMBIENTE FISICO		Si	No	Si	No	Si	No
35	¿Me siento satisfecho con el espacio físico donde realizo mi trabajo?	X		X		X	
36	¿Me siento satisfecho con la ventilación del espacio físico donde trabajo?	X		X		X	
37	¿Me siento satisfecho con la iluminación del espacio físico donde trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se aprecia pertinencia, relevancia y claridad

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. FÉLIX VALERIO HARO DNI: 17867114

Especialidad del validador: Licenciado en Educación: Ciencias Sociales

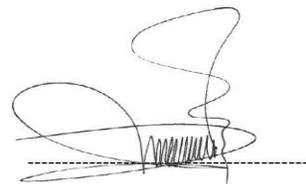
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Huaraz 07 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO 3

INSTRUMENTOS

Cuestionario para ser tomado a docentes sobre impacto de la Gestión Educativa en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022

Estimado profesor (a):

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la gestión educativa en la institución educativa donde usted labora. El cuestionario es anónimo; es necesario que respondas con sinceridad, para poder obtener una muestra real.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características acerca de la gestión educativa cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar. Por ello debes leerlo en forma completa y, luego responder marcando con un aspa (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	02	03	04	05

Dimensiones		1	2	3	4	5
Dimensión Institucional						
1.	En la I.E. la planificación institucional se realiza de manera participativa sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y orientado hacia el logro de metas de aprendizaje.					
2.	En la I.E. se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.					
3.	En la I.E. se promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4.	En la I.E. se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
5.	En la I.E. se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6.	En la I.E. se promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					
7.	En la I.E. se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
8.	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
9.	En la I.E. se cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).					

10.	En la I.E. se cuenta con el Reglamento Interno (R.I)					
Dimensión Pedagógica						
11.	En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
12.	En la I.E. se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
13.	En la I.E. se estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
14.	En la I.E. se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.					
15.	En la I.E. se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.					
16.	En la I.E. se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
17.	En la I.E. se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
18.	En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
19.	En la I.E. se realiza jornadas de actualización docente sobre el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					
20.	En la I.E. se realiza jornadas de capacitación y actualización docente sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
Dimensión Administrativa						
21.	En la I.E. se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas, bajo un enfoque orientado a resultados.					
22.	En la I.E. se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
23.	En la I.E. se dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					

24.	En la I.E. se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
25.	En la I.E. se genera los recursos de ingreso propio con la finalidad de contribuir al logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
26.	La I.E. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.					
27.	En la I.E. se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
28.	En la I.E. se supervisa e cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.					
29.	En la I.E. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes.					
30.	En la I.E. EL Sistema Integrado de Administración de Información Educativa (SIAGIE) se encuentra a cargo de un personal exclusivo.					
Dimensión Comunitaria						
31.	La I.E. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.					
32.	La I.E. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud					
33.	El representante legal de la I.E. participa en el presupuesto participativo anual que realiza el consejo de la municipalidad donde se encuentra ubicado.					
34.	En la I.E. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica					
35.	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla					
36.	La I.E. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.					
37.	La I.E. conjuntamente con las autoridades locales desarrollan acciones con la finalidad de buscar la seguridad de los estudiantes y pobladores de la localidad					
38.	La I.E. tiene establecido alianzas estratégicas con otras instituciones para prevenir los desastres naturales que pueda ocurrir.					
39.	La I.E. solicita la participación directa del consejo municipal para mejorar la infraestructura educativa.					
40.	La I.E. mantiene una relación estrecha con la autoridad eclesiástica de la localidad para el desarrollo de actividades que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.					

Gracias

INSTRUMENTO

Cuestionario sobre satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022

Estimado (a) profesor (a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación, que tiene por finalidad la obtención de información sobre su satisfacción laboral en la institución educativa donde usted labora. El cuestionario es anónimo; es necesario que responda con sinceridad, para poder obtener una muestra real.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características acerca de la satisfacción laboral en la institución educativa donde usted labora, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar. Por ello debes leerlo en forma completa y, luego responder marcando con un aspa (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	02	03	04	05

N° Ord	Dimensiones					
		(01)	02)	(03)	(04)	(05)
	Relaciones interpersonales					
1	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes?					
2	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución?					
3	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con el Consejo Directivo de la institución?					
4	¿Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que tengo con mi Coordinadora de nivel?					
	Desempeño profesional	1	2	3	4	5
5	¿Me siento satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento?					
6	¿Me siento satisfecho con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?					
7	¿Me siento satisfecho con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?					

8	¿Me siento satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?					
9	¿Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo?					
	Condiciones laborales	1	2	3	4	5
10	¿Me siento satisfecho con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?					
11	¿Me siento satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?					
12	¿Me siento satisfecho con el nivel laboral que tengo?					
13	¿Me siento satisfecho con la remuneración económica que percibo?					
14	¿Me siento satisfecho con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?					
15	¿Me siento satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?					
	Valoración del trabajo desarrollado	1	2	3	4	5
16	¿Me siento satisfecho con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la institución?					
17	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?					
18	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia?					
19	¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Consejo Directivo de la institución?					
20	¿Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo la Coordinadora de Área?					
21	¿Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes?					
	Consejo directivo y Jefe inmediato superior	1	2	3	4	5
22	¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución?					
23	¿Me siento satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo?					
24	¿Me siento satisfecho con la forma en que me trata el Consejo Directivo de la institución?					
25	¿Me siento satisfecho con el modo en que el Consejo Directivo de la institución resuelve los conflictos que se suscitan?					

26	¿Me siento satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda el Consejo Directivo de la institución para desarrollarme profesionalmente?					
27	¿Me siento satisfecho con la equidad con que nos trata la Coordinación académica de la institución?					
28	¿Me siento satisfecho con la forma en que la Coordinación académica de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo?					
	Participación organizacionales factores	1	2	3	4	5
29	¿Me siento satisfecho con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?					
30	¿Me siento satisfecho con la forma en que toma en cuenta mis opiniones el Consejo Directivo de la institución?					
31	¿Me siento satisfecho con la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector?					
32	¿Me siento satisfecho con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?					
33	¿Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución?					
34	¿Me siento satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la institución?					
	Ambiente físico	1	2	3	4	5
35	¿Me siento satisfecho con el espacio físico donde realizo mi trabajo?					
36	¿Me siento satisfecho con la ventilación del espacio físico donde trabajo?					
37	¿Me siento satisfecho con la iluminación del espacio físico donde trabajo?					

Gracias

ANEXO 4
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión educativa y satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	VARIABLES e Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>P.G. ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1. ¿Qué relación existe entre la Gestión Pedagógica y la satisfacción con el desempeño docente en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022?</p> <p>P.E.2. ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y la satisfacción con el reconocimiento laboral docente en una institución educativa de Huaraz en contexto al retorno presencial, 2022?</p> <p>P.E.3. ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la satisfacción de las condiciones laborales docentes en una institución educativa de Huaraz en contexto al retorno presencial, 2022?</p> <p>P.E.4. ¿Qué relación existe entre la Gestión Comunitaria y la satisfacción en el reconocimiento social docente en una institución educativa de Huaraz , en contexto al retorno presencial 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>O.G. Determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con la satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1. Establecer la relación entre la Gestión Pedagógica y la satisfacción con el desempeño docente en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022</p> <p>O.E.2. Establecer la relación entre la Gestión Institucional y la satisfacción con el reconocimiento laboral docente en una institución educativa de Huaraz en contexto al retorno presencial, 2022.</p> <p>O.E.3. Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción de las condiciones laborales docentes en una institución educativa de Huaraz en contexto al retorno presencial, 2022.</p> <p>O.E.4. Establecer la relación entre la Gestión Comunitaria y la satisfacción en el reconocimiento social docente en una institución educativa de Huaraz , en contexto al retorno presencial 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1. Existe relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E.1. Existe relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica y la satisfacción con el desempeño docente en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022.</p> <p>H.E.2. Existe relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la Satisfacción con el reconocimiento laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022.</p> <p>H.E.3. Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la satisfacción de las condiciones laborales docentes en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022.</p> <p>H.E.4. Existe relación directa y significativa entre la Gestión Comunitaria y la satisfacción del reconocimiento social docente en institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Impacto de la gestión educativa.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensión institucional 2. Dimensión pedagógica 3. Dimensión administrativa 4. Dimensión comunitaria <p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones interpersonales. 2. Desempeño profesional. 3. Condiciones laborales. 4. Valoración del trabajo. 5. Consejo directivo y jefe inmediato superior. 6. Participación. 7. Factores organizacionales. 8. Ambiente físico 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>La investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo.</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Tipo:</p> <p>Aplicada.</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo, inductivo, descriptivo, explicativo, analítico y científico.</p> <p>Diseño:</p> <p>La investigación que se desarrolla presenta el diseño es no experimental, descriptiva correlacional.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Nuestra población cuenta con 30 docentes de un Colegio de Huaraz, y la muestra es de tipo no probabilístico siendo igual a la población de estudio con un total de 38 docente, por lo tanto, no se calculará el tamaño de muestra, ni se realizará muestreo</p>



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86193- "CORAZÓN DE JESÚS"- Mataquita

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OFICIO N° 030-2022-GRA-DREA-UGEL-HZ-I.E. N° 86193- Mataquita-D

SEÑOR : Profesor Héctor ROSALES BEAS
ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A DOCENTES
DE NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA
REFERENCIA : SOLICITUD 10 DE MAYO 2022

Me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y a la vez informarle que esta Dirección concede la **AUTORIZACIÓN**, para que pueda aplicar la encuesta a los docentes de los niveles primaria y secundaria de nuestra institución, en consecuencia, le recomiendo coordinar con cada uno de los docentes a encuestar para la aplicación de su instrumento de recolección de datos.

Sin otro particular me suscribo de Ud.

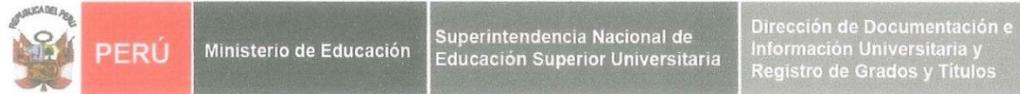
Atentamente

I.E. N° 86193 "CORAZÓN DE JESÚS"
MATAQUITA - JUNTA 5
Lic. Karen C. Villafana Chávez
DIRECTORA

Mg. Karen Cecilia VILLAFANA CHAVEZ

ANEXO 6

7/5/22, 19:05



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VILLAFANA CHAVEZ, KAREM CECILIA DNI 40167910	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 28/05/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VILLAFANA CHAVEZ, KAREM CECILIA DNI 40167910	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/07/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VILLAFANA CHAVEZ, KAREM CECILIA DNI 40167910	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 14/03/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VILLAFANA CHAVEZ, KAREM CECILIA DNI 40167910	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 04/12/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>

7/5/22, 19:02



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MOLINA SALAZAR, MARGOT MIRIAM DNI 31657410	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 05/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
MOLINA SALAZAR, MARGOT MIRIAM DNI 31657410	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/08/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MOLINA SALAZAR, MARGOT MIRIAM DNI 31657410	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION INVESTIGACION Y DOCENCIA Fecha de diploma: 21/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
MOLINA SALAZAR, MARGOT MIRIAM DNI 31657410	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
MOLINA SALAZAR, MARGOT MIRIAM DNI 31657410	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/01/2010 Fecha egreso: 28/04/2013	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VALERIO HARO, FELIX JULIAN DNI 17867114	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/06/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
VALERIO HARO, FELIX JULIAN DNI 17867114	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Fecha de diploma: 21/06/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
VALERIO HARO, FELIX JULIAN 867114	MAESTRO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 05/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 17/10/2003 Fecha egreso: 31/01/2004	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>