



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes del  
nivel secundario de una institución educativa pública  
Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Villalta Sanchez, Ferdinan (orcid.org/0000-0003-4413-082x)

**ASESORA:**

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

**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**

Dedico el presente estudio a mi esposa Elisa y a mis hijos Jhonatan y Abigail porque son las personas que me brindaron su apoyo incondicional y las fuerzas necesarias para seguir adelante, durante la redacción de la presente investigación.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Mg. Patricia Veronika Ponce Tello docente de investigación por su constante dedicación a su labor, por haber hecho realidad mi objetivo de realizar la presente investigación, finalmente a todo el personal docente de la Universidad César Vallejo, por haberme apoyado en el empoderamiento de competencias necesarias de esta línea de formación. Finalmente, a mis compañeros por compartir sus deseos y anhelos.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y diseño de la investigación	24
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo	26
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	27
3.5 Procedimientos	29
3.6 Método de análisis de datos	30
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	57

## Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio	27
Tabla 2. Baremo de las variables y dimensiones	29
Tabla 3. Tabla cruzada de gestión educativa y satisfacción laboral	31
Tabla 4. Tabla cruzada de gestión educativa y relaciones interpersonales	32
Tabla 5. Tabla cruzada de gestión educativa y desempeño profesional	32
Tabla 6. Tabla cruzada de gestión educativa y condiciones laborales	33
Tabla 7. Tabla cruzada de gestión educativa y valoración del trabajo	34
Tabla 8. Tabla cruzada de gestión educativa y factores organizacionales	34
Tabla 9. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	35
Tabla 10. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	35
Tabla 11. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	36
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	36
Tabla 13. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	37
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	37
Tabla 15. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	38
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	38
Tabla 17. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	38
Tabla 18. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	39
Tabla 19. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5	39
Tabla 20. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	40

## Resumen

La presente investigación desarrolló temas relacionados a la gestión escolar y la satisfacción laboral, cuyo objetivo general fue determinar la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral.

La investigación corresponde al tipo aplicado, de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo y de diseño no-experimental, correlacional-causal. La población lo integran 60 docentes del nivel secundario, mientras que la muestra fue censal por cuanto la muestra es igual a la población en estudio. La técnica de acopio de información fue la encuesta mientras que el instrumento fue el cuestionario con 25 ítems para cada una de las variables, asimismo, los instrumentos fueron validados por expertos y se estableció su confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach.

Encontrándose con la aplicación de la prueba de regresión logística ordinal (RLO), un  $p\text{-valor}=0,004<0,05$ , demostró que el modelo planteado para explicar a la satisfacción laboral docente es factible, con un Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell de 17.1% y de Nagelkerke de 19.3%, concluyéndose que la gestión educativa incide de manera significativa en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del nivel secundario del Cusco.

**Palabras clave:** Gestión educativa, satisfacción laboral, desempeño docente.

## **Abstract**

This research developed topics related to school management and job satisfaction, whose general objective was to determine the incidence of educational management on job satisfaction.

The research corresponds to the applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method and non-experimental, correlational-causal design. The population is made up of 60 teachers of the secondary level, while the sample was census because the sample is equal to the population under study. The information collection technique was the survey while the instrument was the questionnaire with 25 items for each of the variables, likewise, the instruments were validated by experts and their reliability was established by the Cronbach's alpha coefficient.

Finding the application of the ordinal logistic regression test (ORL), a  $p\text{-value}=0.004<0.05$ , showed that the proposed model to explain teacher job satisfaction is feasible, with a Pseudo R<sup>2</sup> of Cox and Snell of 17.1% and Nagelkerke 19.3%, concluding that educational management has a significant impact on the job satisfaction of teachers in a secondary school in Cusco.

**Keywords:** Educational management, job satisfaction, teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Para la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe OREALC/ Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación, en adelante UNESCO (2013, citado por Escribano, 2018) La situación de la carrera docente en la región no reúne las características para ser considerada una profesión de alto nivel: los ingresos económicos y las condiciones de trabajo docente son deficientes, la calidad de la formación inicial es muy baja, las opciones para un adecuado desarrollo profesional son insuficientes. Esta situación, hace ver que la implementación de políticas que busquen revalorar la carrera profesional docente sea monumental: establecer los lineamientos para configurar una carrera profesional que sea atractiva y pueda atraer a talentosos jóvenes, formar eficientemente a los futuros docentes, garantizar una adecuada formación en las aulas a los docentes calificados, y que el desarrollo de la profesión sea una exigencia y una necesidad. Estos procesos tienen carácter sistémico, por tanto, es complicado avanzar en algunos sin hacer el resto.

En el caso de nuestra región se advierte que las reformas que se implementan en el sector educación priorizan fundamentalmente la gestión pedagógica, dejando en un segundo plano la mejora de las condiciones laborales de los docentes donde se priorice la mejora de sus ingresos económicos.

Las políticas educativas que priorizan una adecuada y puntual remuneración tienen las mejores posibilidades de contratar y mantener a maestros competentes, que presentan altos niveles de satisfacción en su labor docente y moral. En tal sentido, en tiempos de crisis, es fundamental cumplir con el pago oportuno y en su totalidad de los docentes si se quiere mantenerlos motivados para que cumplan su trascendental labor, más aún si tomamos en cuenta que los docentes educan a hijos de otros ciudadanos poniendo en riesgo su bienestar (UNESCO 2020).

Si los docentes son considerados indispensables en la mejora de la calidad educativa, será necesario otorgarles las mejores condiciones laborales para que desarrollen su labor en forma eficiente, como una adecuada remuneración, que posean calificaciones profesionales y tengan el apoyo suficiente de recursos, eficaces y bien administrados (UNESCO 2016).

De lo anterior se puede deducir que la mejora de la situación laboral docente debe comenzar necesariamente por una reivindicación económica, permitiendo al



docente elevar su situación socioeconómica haciendo que la carrera docente sea más atractiva para la juventud talentosa.

El Banco Mundial (2021) señaló que los sistemas educativos que tienen éxito son aquellos que cuentan con maestros que están implementados con todo lo que requiere para enseñar con eficiencia y que tienen motivación para realizar su labor docente de la mejor manera. Para que esto sea posible, se requiere, primero, que las políticas en materia educativa y los organismos de ayuda a los profesores prioricen su accionar en lo que se da dentro del aula y, seguidamente, que las políticas educativas promuevan el desarrollo de docentes bien preparados y motivados que garanticen que los alumnos aprendan. En tal sentido los maestros tienen que estar comprometidos y contar con las destrezas adecuadas y tener oportunidad para desarrollarse profesionalmente para ser eficientes. Es más, tanto los docentes como la sociedad deben entender la enorme responsabilidad que tienen los maestros y la inmensa influencia que ejercen a diario en su interacción con los jóvenes.

Dentro de este orden de ideas se puede afirmar que el éxito de un sistema educativo radica fundamentalmente en otorgar a los docentes las mejores condiciones para el cumplimiento de su labor docente, posibilitando la una mejor formación y capacitación docente, elevando los niveles de aprendizaje en nuestras instituciones educativas.

En el Marco del buen desempeño docente desempeño 30 se señaló que el docente debe interactuar con sus pares, cooperando y dando iniciativa, con el fin de intercambiar experiencias, organizando su labor educativa, optimizando la enseñanza y cimentar sosteniblemente un ambiente democrático en su escuela. (MINEDU 2012).

En el campo laboral es vital contemplar aspectos que permitan que la labor que desempeñan los trabajadores dentro de las organizaciones se dé de la manera más óptima y que en su interior las relaciones entre trabajadores sean en la medida de lo posible, buenas o agradables y que, como consecuencia contribuyan a lograr los objetivos institucionales.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2021) en adelante MINEDU señaló que la gestión escolar es el conjunto de procesos administrativos y de estrategias de liderazgo cuya finalidad es buscar la formación de los y las estudiantes, acceso

y culminación de su formación educativa. ello se logra promoviendo adecuadas condiciones, mejorando la práctica pedagógica y gestionando un adecuado bienestar escolar.

En la institución educativa donde se realizó el presente estudio se observa que el personal docente del nivel secundario en su labor como docente enfrenta una serie de situaciones que tienen que ver principalmente con los cambios de nuestra sociedad los mismos que afectan su labor incidiendo inclusive en su salud: la delegación de responsabilidades educativas por parte de las familias al docente, la indisciplina de los alumnos, el cambio en la escala de valores, las relaciones sociales, la escasa valoración de la profesión docente, la asignación de responsabilidades propias del personal especializado y la diversidad del alumnado.

Asimismo, en la observación realizada en la institución se advierte una deficiente comunicación entre los estamentos de la institución, en la mayoría de veces no se motiva el buen desempeño docente, poco involucramiento por parte de los docentes en el diseño, ejecución, actualización y aplicación de los instrumentos de gestión. La gestión educativa prioriza lo administrativo descuidando el rol directivo en la gestión pedagógica. Esta situación genera insatisfacción laboral por parte de los docentes quienes se sienten desmotivados para emprender proyectos de innovadores que beneficien a los educandos.

La participación de los padres de familia en la institución educativa se limita a la realización de actividades económicas como: faenas, reuniones para determinar sus aportes económicos, rendiciones de cuentas entre otros, en la mayoría de las veces su participación es por medio de sus representantes (APAFA) descuidando su participación en la gestión pedagógica y su rol en la formación de sus hijos lo que contradice las políticas implementadas por los gobiernos de estos últimos años que buscan empoderar a los padres de familia en el gobierno de las instituciones educativas.

Por lo expuesto, la presente investigación busca determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022

El problema a investigar se podría sintetizar en la siguiente interrogante:  
¿Cómo incide la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022? adicionalmente

se responde a las siguientes interrogantes: (1) ¿Cómo incide la gestión educativa en las relaciones interpersonales del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022?; (2) ¿Cómo incide la gestión educativa en el desempeño docente de los docentes del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022?; (3) ¿Cómo incide la gestión educativa en las condiciones laborales de los docentes del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022? (4) ¿Cómo incide la gestión educativa en la valoración del trabajo de los docentes del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022? (5) ¿Cómo incide la gestión educativa en los factores organizacionales de los docentes del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022?

Se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una Institución educativa pública Cusco, 2022, para lo cual fue necesario disgregar los objetivos específicos: (1) Determinar la incidencia de la gestión educativa en las relaciones personales de los docentes del nivel secundario de una Institución educativa pública Cusco, 2022 (2) Determinar la incidencia entre la gestión educativa y el desempeño profesional de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 (3) Determinar la incidencia entre la gestión educativa y las condiciones laborales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 (4) Determinar la incidencia entre la gestión educativa y la valoración del trabajo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 (5) Determinar la incidencia entre la gestión educativa y los factores organizacionales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022

El presente estudio tiene como hipótesis general: La gestión educativa inciden significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022.

Se establecieron las hipótesis secundarias: (1) La gestión educativa incide significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 (2) La gestión educativa incide significativamente en el desempeño profesional de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 (3) La gestión educativa incide significativamente en las condiciones laborales de los docentes del

nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 (4) La gestión educativa incide significativamente en la valoración del trabajo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 (5) La gestión educativa incide significativamente en los factores organizacionales del trabajo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022

La justificación de la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 como tema de la presente investigación se sustenta en base a tres argumentos:

La justificación teórica está constituida por un conjunto de conocimientos, pues en ella se encuentra información recopilada de diversas fuentes bibliográficas como: tesis, revistas científicas y libros, asimismo, se consideró como apoyo teórico a los autores Robbins y Judge (2017) para la variable satisfacción laboral docente, mientras que para la variable gestión educativa se tomó como referencia las publicaciones del Ministerio de Educación. Los resultados obtenidos en esta investigación permitirán profundizar los conocimientos relacionados a la gestión escolar y la satisfacción laboral docente en su ámbito laboral. Finalmente, este documento servirá como antecedentes de futuras investigaciones.

Seguidamente, planteamos la justificación metodológica, donde se toma como referencia a Ñaupas (2018) para el sustento metodológico de nuestro estudio. En tal sentido, la investigación es cuantitativa, de tipo aplicada, donde se utiliza el método hipotético deductivo y diseño no experimental de tipo correlacional causal, con lo que abordaremos el presente estudio y lograr los objetivos trazados. En tal sentido, está constituida por métodos, técnicas e instrumentos, los mismos que demostraron su confiabilidad y validez, ello contribuirá a futuras investigaciones. Por cuanto se elaboraron con la debida rigurosidad científica recurriéndose a bibliografía especializada, los cuales con la correspondiente adecuación y/o adaptación pueden ser utilizadas en trabajos de investigación que puedan profundizar en el estudio de las variables en estudio utilizando diseños de investigación más complejos que busquen la aplicación de algunas soluciones a esta realidad problemática.

En tercer lugar, considero que el presente estudio es práctico, pues busca conocer cómo se da el nivel de relación entre las variables en estudio, lo cual permitirá tomar decisiones apropiadas que contribuyan en la mejora de las

condiciones laborales de los docentes y comunidad educativa en pleno. Es importante considerar que todo cambio o mejora que fortalezca el clima laboral al interior de la escuela debe ser con la participación de todos sus miembros.

Por último, señalamos que los resultados que se obtengan servirán como insumo para emprender mejoras en la gestión escolar y por tanto contribuir en la mejora de la educación.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Entre los antecedentes respecto al ámbito internacional mencionamos a Parrales y Puerto (2020) desarrollaron un estudio en Ecuador sobre las variables satisfacción docente y desempeño profesional educativo, que tuvo como finalidad contribuir mediante estrategias administrativas que promuevan la satisfacción laboral docente en su desempeño profesional. Se utilizó la investigación de tipo no experimental, con una perspectiva metodológica cuantitativa. Se utilizó el método histórico-lógico, con lo que se determinan el comportamiento de las variables en el tiempo y en el contexto de la investigación infiriéndose el comportamiento de las variables para lograr objetivos organizacionales; asimismo, se utilizó el diseño de investigación descriptivo, cualitativo e interpretativo. En cuanto a la población estuvo constituida por 31 docentes que se constituyen también en la muestra, es decir, corresponde a una muestra censal. El instrumento utilizado fue la encuesta conformada por 23 ítems. Es importante destacar la relación estrecha entre las variables: clima organizacional, desempeño y satisfacción sobre todo en relación a la productividad y rendimiento que evidencian la satisfacción. Es sustancial enfatizar que el presente estudio tiene como dimensión el análisis de los datos, para ello se usó del enfoque mixto para describir las variables y busca dar a conocer cambios y tendencias dentro del desempeño profesional. En cuanto a los resultados del presente estudio se señaló que la investigación incentiva en forma eficaz la implementación de una diversidad de estrategias innovadoras, que redundará en beneficio de la gestión de los directivos y reducirá ostensiblemente la carga laboral de sus profesores, incentivando la satisfacción laboral lo cual es positivo para el desempeño profesional.

En Colombia, Morales (2018) realizó un estudio relacionado al papel del directivo docente y su influencia en el clima laboral en una institución educativa, cuya población estuvo constituido por los docentes. Se utilizó el enfoque mixto de investigación, de tipo descriptivo; mientras que el tipo de diseño de investigación es mixto aplicado, asimismo el tipo de investigación es descriptivo, la metodología utilizada para el recabar y analizar los datos se utilizó el cuestionario de tipo Likert con el fin de medir niveles de actitudes y la validación correspondiente de los datos de la encuesta por medio de información cualitativa recabados por medio de las entrevistas que estuvo constituido por 13 ítems. El muestreo que se realizó fue el

intensional o selectivo en tal sentido se tuvo una muestra de 31 profesores de los cuales 12 fueron hombres y 19 mujeres, para el procedimiento de la confiabilidad de la encuesta se utilizó el método "Split-halves". La tendencia que mostraron los resultados fue de los estilos de liderazgo: transformacional y democrático lo cual incide positivamente en el clima laboral de la institución, sin embargo, la información obtenida mostró también contradicciones sobre todo con respecto al clima laboral de la institución.

En Venezuela, Avendaño et al. (2021) desarrollaron un estudio sobre la satisfacción laboral docente desde la perspectiva de los factores extrínsecos e intrínsecos. Para lo cual se utilizó metodología establecida por el modelo cuantitativo-descriptivo. La técnica de la encuesta sirvió para recabar datos, la misma que estuvo conformada por 33 ítems, los mismos que recogen datos tanto de factores extrínsecos como intrínsecos que influyen en la satisfacción laboral en la práctica docente. En relación a la muestra estuvo conformada por un total de 58 docentes. El presente estudio muestra como resultados que un importante porcentaje de docentes encuestados muestra un rechazo tanto a las bajas remuneraciones económicas y limitaciones para acceder al sistema educativo colombiano, asimismo, se concluye que un buen porcentaje de docentes muestra su rechazo al cambio de la enseñanza presencial por el virtual.

En España, Pacual y Arteaga (2020) realizaron un estudio que tuvo como objeto analizar el grado de satisfacción de los profesores del nivel secundario y la relación con el nivel académico de sus alumnos, para lo cual en esta investigación se utilizaron los datos obtenidos en el estudio realizado por el Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes PISA 2015 aplicado en España: Las muestras estuvieron conformados por 4.286 profesores y 6.736 alumnos de 201 centros educativos. Para el análisis estadístico de datos se utilizaron modelos jerárquicos lineales, se incluyeron los efectos del contexto que están vinculados a la institución con los efectos propios de los estudiantes. Para analizar los datos se hizo uso de la escala de Likert de 1 a 4, en cuanto a los resultados se encontró luego del análisis estadístico de datos un alto grado de satisfacción profesional por parte de los docentes. El rendimiento escolar de los estudiantes constituye el mayor estímulo para la satisfacción docente. Asimismo, como conclusión se estableció la necesidad de realizar una investigación en forma más amplia que profundice en los

factores extrínsecos del contexto que considere las especificidades de los centros educativos, así como, los factores intrínsecos, relacionados a la búsqueda de superación profesional del docente.

En México, Faces y Herrera (2017) desarrollaron una investigación relacionada a la incidencia de la gestión directiva sobre la satisfacción laboral, con lo que se busca analizar mediante un estudio descriptivo la percepción de los profesores en relación a la gestión educativa de los directivos, utilizándose el método descriptivo de tipo no experimental, con un diseño transversal. Mientras que la población objetivo estuvo conformado por un total de 81 docentes, mientras que la muestra de acuerdo al procedimiento estadístico tiene un nivel de confianza de 80% con un nivel de probabilidad de 95% con un margen de error de 8% es de 53 docentes. Los instrumentos utilizados para este estudio es una escala de actitudes con el método de escalamiento tipo Likert y se aplicó un cuestionario que fue auto administrado con los cuales se recogieron datos y luego se analizaron mediante un enfoque cuantitativo utilizándose la estadística descriptiva, asimismo, el cuestionario estuvo conformado por 5 preguntas abiertas. En este sentido se observa que el 56.9% de docentes la considera satisfactoria, mientras que el 20.6% señalo lo contrario y el 22.5% la consideran en intermedio. Asimismo, los docentes manifiestan como factores que causan satisfacción: un 88% los horarios, un 77% el trabajo, un 73% la carga académica, el desarrollo personal con un 77% y la gobernabilidad 69%. Por otro lado, los factores que causan insatisfacción son: con un 89% la administración, un 83% la infraestructura del trabajo, un 75% la relación con el departamento directivo / administrativo, un 70% estímulos y salarios, un 59% los reconocimientos e incentivos motivacionales, y con 54% el crecimiento laboral. Finalmente, la investigación plantea acciones para mejorar la satisfacción laboral tales como: Capacitaciones, encuestas para medir niveles de satisfacción laboral, mejorar el sistema administrativo, mejora y adaptación de espacios físicos e desarrollo de entrevistas individuales.

En el ámbito Nacional se menciona los siguientes estudios previos como en Huaral, Espinoza (2019) efectuó un estudio relacionado a la gestión educativa y satisfacción laboral, con el objetivo de establecer una relación entre las variables en estudio. Para dicho estudio se utilizó el diseño no experimental con corte transversal, descriptivo y correlacional, asimismo el tipo de investigación es



básica, mientras que el método de investigación fue el hipotético educativo. La población en estudio estuvo constituida por un total de 60 profesores, mientras que la muestra es de tipo no probabilístico con lo que se considera a toda la población en estudio. En lo referente a los instrumentos de recolección de información se hizo uso del cuestionario para cada una de las variables con 25 y 25 ítems, se aplicó la escala de Likert, con un nivel alto de confiabilidad en ambos instrumentos. Para la validación de este estudio se utilizó el coeficiente de correlación Spearman, cuyo valor fue de  $r_s = 0,718$ , lo que demuestra una similitud alta positiva, con un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ . Como conclusión se encuentra una importante relación entre las variables.

En Lima, Carlos (2021) desarrollo una investigación con el fin de determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión educativa, para lo que se utilizó el enfoque cuantitativo, donde se empleó los métodos estadísticos descriptivos y explicativo, asimismo, el estudio fue del tipo no experimental, transversal y correlacional, el diseño de investigación se basa en el paradigma pos-positivista, por otro lado, se consideró como muestra a 380 profesores quienes fueron escogidos de manera probabilística estratificada, los instrumentos de recojo de datos estuvo conformada por dos cuestionarios que recogen información sobre el clima organizacional con 32 ítems y el otro que mide la gestión educativa con 20 ítems. Se analizaron los datos con la técnica estadística SEM-PLS. Encontrándose relación positiva y significativa en dimensiones como liderazgo. ( $\beta = 0.419$ ), Motivación ( $\beta = 0.137$ ), Comunicación ( $\beta = 0.279$ ), y las Relaciones Interpersonales ( $\beta = 0.132$ ), con la gestión en las IIEE; estos constructos evidencian un 57.6% de la gestión escolar. De acuerdo al mapa de importancia y rendimiento, se observa los constructos son de igual desempeño; sin embargo, el liderazgo tiene una alta significación; en tal sentido se debe priorizada por tener mayor efecto sobre la gestión escolar.

En Lima, Cósar (2021) realizó un estudio en relación a la gestión educativa y el desempeño docente, de diseño no experimental descriptivo, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 88 docentes, se utilizó la una muestra no probabilística, integrada por 70 profesores. Para el acopio de información utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de escala Likert que fue validado por expertos, mientras que la confiabilidad se logró

con el coeficiente de Alfa de Cronbach. Habiéndose logrado los siguientes resultados en el análisis inferencial que la hipótesis señalo que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,548, de sig. 0,01 estableciéndose que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. Su p-valúe de  $0,000 < 0,05$ ), determina que es aceptada la hipótesis alternativa. Llegándose a concluir que existe una relación entre las variables en estudio en la institución educativa en estudio.

En Lima, Peña (2021) realizó una investigación en relación a la gestión educativa y satisfacción laboral docente, se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño experimental, de nivel correlación descriptivo. La población en estudio estuvo conformada por 70 docentes, la encuesta fue la técnica utilizada y el cuestionario fue el instrumento para ambas variables con 20 y 24 ítems respectivamente. Habiéndose concluido que existe una relación significativa entre las variables gestión educativa y la satisfacción laboral, lo cual se basa en los resultados obtenidos en el análisis inferencial SPSS 26, con un coeficiente de correlación de Spearman similar a 0,681 y un valor (sig) equivalente al 0,000 admitiendo la hipótesis general planteada.

En Ancash, Figueroa (2022) Realizó una investigación con el objetivo de establecer una correlación entre gestión educativa en la satisfacción laboral, donde se utilizó el enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, transeccional y correlacional causal. Mientras que la muestra lo conformaron 30 docentes y directivos, el cuestionario fue la técnica que utilizó y el cuestionario fue el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, para ambas variables con 22 y 20 ítems respectivamente. Habiéndose concluido en que, la gestión educativa influye de manera significativa en la satisfacción laboral.

En Lima, Hayhua (2020) desarrollo un trabajo relacionado a la incidencia de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de docentes, se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico, con un diseño no experimental, transversal correlacional-causal, con un nivel explicativo, haciendo uso del método hipotético-deductivo. Asimismo, la población fue censal conformada por un total de 55 profesores. Para recabar datos se utilizaron la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario para ambas variables, con preguntas tipo Escala de Likert, para determinar la confiabilidad se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach. Llegándose a concluir que la gestión administrativa incide positivamente en la

satisfacción laboral docente, con un nivel de significación de  $p < .05$  y con Coeficiente de Nagelkerke igual a 0.256.

Seguidamente en esta investigación se analiza en forma detallada las variables en estudio en el marco de las teorías y enfoques que le dan sustento con sus respectivas dimensiones.

En cuanto a los enfoques de la gestión educativa Pérez (2014) planteo los siguientes enfoques:

La gestión escolar como lógica de acción emergente. Según este enfoque el estudio de la gestión está centrada en delinear una variedad de dispositivos relacionados a la organización con el fin de contribuir en la mejora de los centros educativos. Siendo su principal interés es enfatizar los límites del paradigma burocrático en comparación a situaciones deseables en relación directa con la autonomía y la descentralización escolar. En este sentido, este enfoque representa un esfuerzo por situar a la gestión más allá de la dimensión administrativa con la que siempre se la relaciona, e insertarla como una labor integral enfocada en optimizar y lograr sus fines al interior de la institución.

La gestión escolar desde la perspectiva de la descentralización. Este enfoque centra su interés en deliberar los contenidos y alcances concretos de la descentralización en el marco de las innovaciones educativas. En este sentido, este enfoque no busca justificar la instauración de un nuevo modelo sino de evaluar los contrastes y convergencias que devienen de la implementación de los mecanismos de la autogestión institucional.

En este contexto, Fonseca (2003, citado por Pérez, 2014) manifestó que, si bien el proceso de descentralización hace que la planificación sea más participativa y organizada dentro de las escuelas, las metodologías del trabajo son reguladas y sometidas a mecanismos de validación y control de las tareas. Con lo que se incrementa la burocratización de la práctica escolar, lo cual para los docentes no representa otra cosa que experiencias ya vividas.

Dentro de este marco de ideas considero que el proceso de descentralización educativa resulta siendo un fracaso, pues todas las políticas que rigen nuestro sistema educativo son emanadas desde el MINEDU dejando poco o ningún espacio para implementar políticas educativas a nivel local.

La gestión desde su dimensión micropolítica. Desde este enfoque la gestión escolar se analiza partiendo de su carácter relacional, así como de sus divergencias de raciocinios que dan lugar a contradicciones, negociaciones o divergencias en torno a perspectivas educativas.

En esta línea Furlán (2004, citado por Pérez, 2014) señaló que en torno a la gestión entran en juego una variedad de procesos de toma de decisiones entre los integrantes de la institución educativa, así como evidentes contradicciones en los puntos de vista de sus integrantes. En tal sentido las decisiones adquieren un carácter variado al interior de la escuela; de ello deriva la importancia de tomar en cuenta la dificultad del poder y la autoridad para poner en marcha determinadas propuestas pedagógicas.

Sin embargo, se debe tomar en cuenta que los roles de los integrantes de la comunidad educativa han cambiado, los directivos en función de su estilo de liderazgo deben tomar las decisiones en forma colegiada buscando la participación colaborativa de todos los estamentos de la institución.

Con respecto a la variable gestión educativa Mora (2009, citado por López, 2017) señaló que la gestión educativa, considerada como una disciplina científica, podría ser considerada dentro del campo teórico y en la acción empírica que presenta un carácter transdisciplinario e interdisciplinario, pues ella abarca, a más de la administración, ciertos aspectos de distintas disciplinas relacionadas a las ciencias humanas, las ciencias sociales y las matemáticas. Su objeto de estudio, innovación y acción no consiste solamente en la administración de recursos que se destinan al sistema educativo, en función de los lineamientos educativos, sino que sobre pasa dicha limitación conceptual y empírica y se adentra en el comportamiento humano y el universo de las acciones manteniéndose siempre relacionado al campo educativo. En este mismo sentido afirma, que la gestión educativa reúne dentro de sus distintas dimensiones de análisis y estudio, a una variedad de representantes que participan y actúan en actividades y laborales relacionadas con las instituciones educativas. En tal sentido, hablamos, además del personal jerárquico, plana docente, personal administrativo, estudiantes, padres de familia representados democráticamente desde sus estructuras organizacionales. En este sentido todos estos actores que participan de manera directa o indirecta en

la gestión institucional participan también en actividades de reflexión en relación a la gestión educativa.

Martínez (2015, citado por Sablich, 2020) manifestó que la gestión educativa tiene como finalidad sustentar al interior de la comunidad educativa, la organización pedagógica y administrativa, así tenemos procedimientos de naturaleza interna que tienen connotaciones democráticas, eficientes y equitativas, los mismos que permiten la formación plena, como individuos responsables, eficaces, capaces de vivir en democracia y buscar el desarrollo personal y nacional.

De acuerdo a este concepto, la gestión educativa tendría como finalidad el progreso nacional en base a una educación eficaz y democrática, formando ciudadanos íntegros, con una escala de valores, que priorice el interés colectivo antes que lo personal.

En relación a las dimensiones de la variable gestión escolar se toma como referencia a lo señalado por el MINEDU (2012) que considera cuatro dimensiones así tenemos: Gestión institucional o estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria.

La dimensión institucional o estratégica según lo señalado por Garcés (2017) es un proceso por medio del cual las personas que deciden en la organización, consiguen, analizan y procesan información apropiada tanto del interior como del exterior de la organización con la finalidad de examinar su situación actual y su eficiencia con el fin definir y decidir su orientación en función de una visión de futuro.

Este concepto relacionado a la planificación estratégica se refiere principalmente a las fortalezas que tienen los miembros de la organización de observar y anticiparse a las oportunidades y desafíos que se presentan en las condiciones externas e internas de la institución educativa.

Mientras que el MINEDU (2012) señalo que esta referida a la promoción de un direccionamiento claro y compartido de fines y propósitos educativos de la Institución educativa, que sirven para la formulación de metas y objetivos que promuevan su mejora.

Posee tres indicadores: (a) organización de la institución, que viene hacer la manera está estructurada funcionalmente la institución educativa ello puede apreciar en el organigrama que se puede observar en los documentos de gestión, (b) Relaciones institucionales, que hace referencia a las interacciones que se dan

al interior de la institución entre sus estamentos, (c) Cultura institucional, está conformada por los valores, manifestaciones, formas de actuar y son compartidos por todos sus integrantes.

En cuanto a la dimensión gestión pedagógica, Silicieo (2007, citado por Quispe, 2020) señaló que la función del directivo es primordial en la formación integral de los educandos, por cuanto, su acción se enfoca en el logro de aprendizajes, mediante la adquisición de capacidades y competencias pertinentes y útiles para su progreso personal, profesional y social. En tal sentido el directivo utilizara todos los medios que están a su alcance para conseguir este fin. En esta misma línea López (2010, citado por Quispe, 2020) afirmó que la gestión pedagógica del director está constituida por un conjunto de procesos cuyo objetivo es mejorar el currículo, a través de la mejora del desempeño docente. Para ello promueve la innovación curricular, el progreso profesional y personal de los docentes.

En esta dimensión se tiene 04 indicadores: (a) Gestión curricular es un proceso constante de evaluar la situación académica de la institución con la finalidad de comprender, reflexionar y adaptar la curricular a la realidad institucional; (b) Prácticas pedagógicas son el conjunto de acciones que realizan los profesores con el objetivo de lograr la formación integral de los estudiantes, (c) Gestión del aula vienen hacer el conjunto de procesos que hacen del aula un ambiente propicio para el aprendizaje y (d) Seguimiento académico es el proceso por medio del cual se verifica y evalúa el rendimiento de los alumnos se reflexiona y se toma decisiones para reorientar los procesos pedagógicos en caso de ser necesario.

En cuanto a la dimensión administrativa Riffo (2019) señaló que la administración consiste en especificar las diversas tareas que realizan los trabajadores en una institución, para optimizar los recursos eficientemente con la finalidad de lograr metas establecidas previamente. En nuestras instituciones educativas, los directores o gerentes educativos deben ser eficientes en el desarrollo de sus actividades administrativas, con el propósito de lograr la participación plena de todos los actores de la comunidad educativa laboren con una misma finalidad. En este mismo sentido el MINEDU (2012) señaló que la administración educativa está constituida por las actividades que dan soporte y

aseguran condiciones operativas de la IE permitiendo que todos los procesos se den de manera efectiva y fluida.

Los indicadores de esta dimensión son: (a) Apoyo a la gestión pedagógica que está conformado por el conjunto de acciones que realiza la institución con el fin de optimizar el nivel académico de los educandos, así podemos señalar las acciones de actualización docente o la implementación de talleres educativos entre otros; (b) Administración de la planta física y de los recursos se refiere al sostenimiento de la infraestructura de la institución que de acuerdo a los recursos con los que se cuenta se mantendrán en óptimas condiciones y (c) Talento humano hace referencia al conjuntos de acciones que la institución educativa realiza con la finalidad de optimizar sus recursos humanos, otorgando responsabilidades en función de la capacitación y del talento humano con que cuenta.

Con respecto a la dimensión comunitaria, Pino y Castaño, (2019, citado por Ledesma, Torres y Sánchez, 2020) Indico que la gestión comunitaria en las escuelas, se encarga de orientar y es el fundamento, del diseño y construcción de una eficiente convivencia. En tal sentido la gestión comunitaria es responsable de las relaciones armoniosas y de mutuo beneficio entre la institución educativa y su entorno. Por otro lado, manifiesta que la gestión comunitaria, debe integrar en sus acciones el progreso de sus integrantes y no debe quedarse en un mero diagnóstico de su comunidad.

En este mismo orden de ideas, Farfán y Mero (2016) señalaron que el objetivo principal de la gestión comunitaria en el plano educativo es motivar la participación de los miembros de la comunidad en pleno para hacer frente a sus problemas y solucionarlos.

Los indicadores que se abordan en esta dimensión son: (a) Proyección a la comunidad que vienen hacer las acciones que desarrolla la institución tendiente a buscar mejoras en el ámbito donde se ubica, (b) Padres de familia que es uno de los estamentos más importantes de la comunidad educativa y son la principal fortaleza de la institución sobre todo en relación al desarrollo de valores en nuestros alumnos y (c) Organización de la comunidad que es como está organizada la institución educativa para cumplir con sus objetivos institucionales, para ello debe considerarse a todos los estamentos institución.

En cuanto a la satisfacción laboral docente se tomó como referencia lo señalado en la teoría de Motivación-Higiene de Herzberg (1959, citado por Madero, 2020) es una teoría que relaciona una serie de aspectos de desempeño con factores de satisfacción, tales como: El progreso, la valoración, el trabajo en sí y el compromiso, los mismos que se relacionan con los efectos positivos del desempeño laboral a largo plazo. Por otro lado, Herzberg, señaló que, si bien los factores de higiene son importantes y su falta provoca insatisfacción, estos no siempre generan complacencia cuando están presentes. Este factor denominado de higiene solo causa satisfacción en el breve plazo en lo relativo al desempeño y actitudes en el contexto del trabajo. En conclusión, esta teoría señaló que los factores que forjan satisfacción son los que están vinculados estrechamente con el que hacer diarios de los trabajadores.

Robbins (2013) señaló que: la satisfacción laboral viene a ser una conducta de los individuos en relación a su lugar de trabajo y la actividad que realiza. Un individuo con una elevada satisfacción en su labor mostrará una actitud positiva y será eficiente. Por el contrario, un sujeto que demuestra insatisfacción en el cumplimiento de su tarea mostrará una actitud negativa hacia él. Por lo tanto, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada por los grados de satisfacción en insatisfacción.

García y Ovejero (2000, citado por Madero, 2020) definieron a la satisfacción como la actitud del servidor frente a su trabajo, la misma que estaría sustentada en valores y creencias que el servidor despliega en su propia labor. Asimismo, señalaron que dichas actitudes están relacionadas con las actuales características del trabajo que desempeñan con lo que debería ser y hacer en su centro de trabajo.

Existen varias definiciones sobre satisfacción laboral de los docentes. Sea cual fuera la definición que se crea más ajustada, lo cierto es que el bienestar que desarrolle el docente en y por su trabajo en el aula y en la escuela influye sobre su eficacia en la profesión.

Anaya (2014, citado por Cantón y Téllez, 2017) con respecto al rol del docente en la mejora de la calidad educativa señalaron que la información actualizada de la satisfacción laboral de nuestros docentes se constituye en la base para la mejora constante de su condición laboral. Los responsables de nuestro



sistema educativo si, verdaderamente buscan mejorar la calidad educativa tienen que propiciar la satisfacción laboral docente.

Según lo manifestado por Canton y Tellez (2017) la satisfacción laboral en el ámbito escolar viene a ser una combinación de sentimientos, actitudes y emociones que el educador percibe como positivas o negativas en su relación laboral ya sea dentro o fuera de su Institución educativa. En este sentido, para promover la satisfacción laboral se debe mejorar las condiciones para el desarrollo profesional, estabilidad laboral y una adecuada remuneración que considere otros beneficios que posibiliten su bienestar permitiéndole un mejor desempeño en su labor docente.

Según Córtes (2021) los elementos y factores que coadyuban a la satisfacción laboral son: (a) Compensación y condiciones laborales: un servidor con incentivos salariales, bonificaciones, mejores opciones de atención en su salud, oportunidades de ocupar cargos de mayor responsabilidad entre otros, seguramente estará satisfecho con su labor. (b) Equilibrio entre el trabajo y la vida: todo servidor quiere tener un buen lugar de trabajo que le permita estar cerca a su familia y amistades para pasar más tiempo con ellos. Para lograr la satisfacción laboral de los trabajadores es necesario implementar una buena política laboral que convenga el trabajo y la vida. (c) Respeto y reconocimiento: todo trabajador que es respetado se siente apreciado y motivado si se le premia por el arduo trabajo que desempeña. (d) Seguridad laboral: la estabilidad laboral sobre todo en estos tiempos es importante para otorgar confianza a los trabajadores. (e) Desafíos: Los trabajos monótonos que no permiten a los trabajadores asumir nuevos retos causa insatisfacción laboral, por tanto, es recomendable la rotación laboral, la promoción en el trabajo, etc., para contribuir en la satisfacción laboral. (f) Crecimiento profesional: los trabajadores son conscientes y saben que, con el crecimiento profesional en base a capacitaciones, actualizaciones podrán asumir mejores puestos de trabajo, lo cual hace que tengan mayor satisfacción laboral.

A continuación, se desarrollan las dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral:

La dimensión relaciones interpersonales según Wiemann (2011, citado por Montes, 2016) implican la gestión de emociones negativas y positivas. Gestionar una interrelación significa hacer frente a situaciones ásperas y emocionantes. Las

relaciones implican también gestionar el estilo de vida e interacciones en conjunto con el fin de adecuar nuestras necesidades y las necesidades de las otras personas.

En cuanto a los indicadores de la dimensión relaciones interpersonales:

Las relaciones humanas de acuerdo a lo señalado por Genao, Pérez, y Castro, (2014, citado por Ramírez y Tesén, 2022) tienen como fines fundamentales: el crecimiento del ser humano, la producción en el centro de trabajo y la satisfacción personal al interior de su organización y su medio social. Además de la exploración permanente de soluciones a los diversos fracasos de la vida, además, de encontrar e identificar necesidades personales y grupales de los individuos, planteando posibles soluciones, así como promover la participación, comunicación e integración entre los seres humanos y por último alcanzar los fines institucionales y satisfacer sus necesidades.

En esta dimensión identificamos cuatro indicadores: (a) Relación con los compañeros de trabajo comprende los niveles de comunicación que tiene el docente con las autoridades, pares y personal administrativo que es fundamental para cumplir con su labor y le permiten contribuir en el progreso de la institución, (b) Relación con los estudiantes es un vínculo clave para alcanzar aprendizajes esperados por parte de los educandos más aún si este favorece el aprendizaje de nuestros educandos, (c) Relación con los directivos viene hacer una relación asimétrica por cuanto el directivo busca el logro de objetivos institucionales pero requiere para ello del compromiso y la capacidad del docente, en este sentido las relaciones tienen que ser optimas si se quiere lograr objetivos comunes. (d) Relación con el jefe inmediato superior se refiere a la relación con el coordinador académico quien como parte de su labor debe orientar y asesorar a personal docente para que este cumpla su labor eficientemente y se logren los objetivos institucionales.

En cuanto a la dimensión desempeño profesional, muchos autores cada uno desde su perspectiva, se refiere a las diferentes variables de esta situación. En tal sentido el Ministerio de Educación de nuestro país, publico el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) con la finalidad de establecer los criterios o lineamientos para la buena enseñanza entendida como el primer escalón en la construcción de las políticas orientadas a fortalecer la profesión docente.

En cuanto a los indicadores del desempeño profesional se tomó como referencia el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) que considera los siguientes indicadores o desempeños profesionales los mismos que son propicios el aprendizaje de los alumnos. En estos dominios tienen un carácter ético de la enseñanza, que se centra cuando se brinda un servicio público y cuando se persigue la preparación integral de los estudiantes. En tal sentido se han encontrado cuatro campos o dominios que agrupan a un conjunto de desempeños estos son: en esta dimensión se identificaron cuatro indicadores (a) Aprendizaje de los estudiantes comprende el trabajo de planificación pedagógica que con lleva la elaboración y diseño de unidades de aprendizaje, sesiones y experiencias de aprendizaje que realiza el docente como parte de su trabajo, (b) Enseñanza de los estudiantes está relacionada a la conducción del proceso de enseñanza a través del proceso de mediación que realiza el docente dentro un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos y que involucra el dominio de contenidos de las diferentes áreas, la motivación constante, el uso de estrategias pertinentes y la evaluación, (c) Participación en la gestión institucional se refiere a los niveles de comunicación que realizan los docentes como los demás integrantes de la institución y su involucramiento en la elaboración, actualización y evaluación de los instrumentos de gestión, (d) Desarrollo profesional constituye el conjunto de actividades realizadas por los profesores como parte de su labor que comprende el proceso de reflexión con respecto a su práctica, la participación en grupos de interaprendizaje, su participación en eventos de actualización y/o capacitación, comprometiéndose con mejorar la calidad educativa a partir del conocimiento y manejo de las políticas educativas en el nivel local, nacional e internacional.

En lo relacionado a la dimensión Condiciones laborales. Lopez et al (2020) señalo que de acuerdo al tipo de liderazgo que asuma el directivo su papel será muy importante en la conducción de su centro escolar, porque no solo debe ocuparse de la gestión administrativa de la institución; su labor debe ir más allá: es responsable del ambiente laboral, las condiciones de infraestructura y equipamiento, relaciones entre docentes y educandos, entre otras responsabilidades.

De lo manifestado en el párrafo anterior encontramos el director vendría hacer como el gerente de la institución educativa porque diseña y ejecuta las

políticas en la escuela, motiva al personal, monitorea la labor pedagógica de sus docentes, y vela por adecuado manejo de los recursos y la estructura física con el fin de brindar un ambiente acogedor y saludable; todas estas acciones las realiza con el único fin de elevar los nivel de aprendizaje de sus educandos todo ello se configura en lo que hoy en día se llama líder pedagógico.

En cuanto a los indicadores de la dimensión condiciones laborales se tomó como referencia a Moré, Carménate y Junco (2005, citados por Alarcón, et al., 2018) señalaron que la satisfacción laboral es ante todo una actitud general que agrupa la interacción de varios elementos importantes del trabajo, tales como el trabajo en sí, los salarios, las condiciones del trabajo, los estímulos, métodos de dirección, relaciones interpersonales, posibilidades de ascender y la superación profesional, que son los fundamentales. En tal sentido, el ambiente laboral está integrado por las condiciones laborales, los mismos que forman un elemento importante para el desarrollo de los procesos en el que intervienen los recursos humanos.

Los indicadores identificados en esta dimensión son: (a) Libertad de decidir cómo realizar su trabajo supone la opción que tienen los docentes de cumplir su labor expresando sus puntos de vista y convicciones como propias, (b) Utilización plena de las habilidades personales es la capacidad que tienen los docentes de desempeñarse haciendo de su talento a plenitud, (c) Nivel magisterial está constituido por las diferentes escalas magisteriales establecidas en la ley de la reforma magisterial , (d) Remuneraciones es el salario que reciben los docente por la labor cumplida, (e) Condiciones de vida asociadas al trabajo vienen hacer las facilidades que tiene el docente en la relación trabajo familia, ya sea la cercanía de su vivienda a su centro de trabajo o la jornada laboral que le posibilite tener mayor tiempo para su familia.

En lo relativo a la dimensión valoración del trabajo docente, Valda (2014) citado por Parada (2017) Señalo desde una perspectiva critica, que determinados directivos que tienen a su cargo personal que tiene que cumplir sus funciones, descuidan lo que significa el rendimiento, lo que ello representa en resultados, esfuerzos, en la cooperación , el logro de los mismos índices de productividad, eficiencia, así como también ser utilizados en favor de estimular, premiar la labor ejecutada, evidenciar que el talento humano es importante que lo logrado se debe al empeño que ponen en el trabajo realizado, con esmero y dedicación.

En esta dimensión se identificaron los siguientes indicadores: (a) Valoración por parte de la comunidad educativa, consiste en reconocer el trabajo realizado por los docentes por los estamentos de la institución educativa, sobre todo cuando se desarrolla una labor destacada que propicie y contribuye en elevar el nivel educativo de la institución, (b) Reconocimiento recibido por el desempeño hace referencia al conjunto de acciones que realizan las autoridades del sector para estimular la labor docente y alentar las buenas prácticas educativas.

La dimensión factores organizacionales, al respecto Chiavenato (2009, citado por Rivera, Rincón, y Flórez, 2018) señaló que existen cuatro factores organizacionales y personales que son: las relaciones laborales, condiciones laborales, las actitudes y el desempeño, los mismos que son parte del clima organizacional que es determinado como un estado de adaptación, que no solo es cumplir con las necesidades de orden fisiológico y la seguridad, asimismo es la necesidad de pertenencia a un grupo social determinado, a la autorrealización y la auto estima.

Asimismo, podemos afirmar que todas las organizaciones sociales sobre todo las organizaciones educativas desarrollan una cultura específica, a partir de una necesidad, una personalidad y un carácter. Dicha cultura se basa en las actitudes que abarcan: valores, patrones de conducta y creencias con lo que se identifican y se diferencian de otras organizaciones.

Los indicadores con los cuales se aborda la dimensión factores organizacionales están integrados por (a) La motivación, que para Robbins (2013) vienen hacer la voluntad de esforzarse significativamente para lograr los objetivos de la entidad, el cual es condicionado por la satisfacción de algunos requerimientos individuales” (p.19). En tal sentido se considera como un proceso que incide en la conducta, la fuerza, y la consecuencia que una persona realiza para lograr propósitos. En cuanto al indicador (b) Comunicación y las relaciones humanas, Andrade (2005, citado por Papic, 2016) señaló que vendría hacer el conjunto de acciones ejecutadas por la organización, con la finalidad de mantener y propiciar relaciones positivas entre sus integrantes, utilizando diversos medios para mantenerlos informados, motivados y unidos con la finalidad de aportar a su labor en el cumplimiento de los objetivos institucionales. En relación al indicador (c) Organización es la forma como está dispuesto la institución educativa para lograr

sus objetivos, con respecto al indicador (d) Condiciones físico- ambientales viene hacer toda la infraestructura física de la institución, así como el entorno medio ambiental que la rodea y que constituye un elemento indispensable para lograr los propósitos institucionales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, cuyo principal propósito es resolver la problemática en la gestión educativa en relación a la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 enfocándose en la búsqueda de información para su consolidación y aplicación, según Ñaupas et al (2018) el estudio de tipo aplicado, se basa en los datos encontrados en la investigación básica, pura o fundamental que se orienta en la resolución de problemáticas sociales de una localidad, región o del país.

Asimismo, según Escudero y Cortez (2018) la investigación aplicada conocida también como investigación práctica o empírica. Se caracteriza por que se enfoca en los fines prácticos del conocimiento. Su propósito es desarrollar un conocimiento técnico cuya aplicación sea inmediata en la solución de una situación concreta.

La presente investigación corresponde al nivel explicativo, pues, identifica las características de la gestión educativa y su relación con la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 En este sentido Hernández et al. (2014) señalo que este nivel establece las causas de los fenómenos en investigación; por ello considera procesos mucho más complejos que los de la descripción de sucesos o la relación existente entre variables.

En relación al enfoque es cuantitativo, por cuanto utiliza datos recolectados para validar las hipótesis en función de la medición numérica y el análisis estadístico para establecer estándares de conducta. Al respecto, Hernández et al. (2014) señalo que el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. No se pueden saltar los procesos pues cada etapa sigue a la siguiente.

En la presente investigación se hizo uso del método hipotético-deductivo, porque se utiliza la observación para identificar el hecho a estudiar, creación de una hipótesis para explicar el hecho y verificarlo con el previo análisis de las informaciones recogidas. Al respecto Popper (2008) citado por Sánchez (2019) señalo que radica en la generación de hipótesis partiendo de dos premisas, una universal (teorías y leyes científicas, llamada: enunciado nomológico) y otra

empírica (llamada enunciado entimemático, que sería la situación a observar que genera la problemática y motiva la investigación), para llevarla a la contrastación empírica. Cuya finalidad es entender los fenómenos y explicar que lo origina. Asimismo, tiene como objetivos el control y la predicción, que se constituye una de sus aplicaciones más significativas con sustento en las teorías y leyes científicas.

Finalmente, la presente investigación es de diseño no-experimental, por cuanto en la presente investigación no se realizó ninguna intervención que influya en las variables, solo se observaron las variables; asimismo la investigación es correlacional-causal, por cuanto pretende explicar el grado de incidencia de la gestión escolar en el bienestar laboral docente. Al respecto Hernández et al. (2014) señalo el estudio se efectúa sin manipular intencionalmente las variables, se basa en la observación simple de los fenómenos que suceden en su forma natural y pueden ser analizados. Es correlacional-causal, pues describe las relaciones entre variable en un tiempo fijo, en términos de causa - efecto, que ya ocurrieron en un momento determinado o se están dando en el proceso de la investigación por lo que el investigador observa y reporta. El siguiente esquema refleja el diseñado adecuado de Hernández et ál. (2014)

$$X1 \rightarrow X2$$

Donde, X1 es la medición de la gestión educativa, X2 viene a ser la medida de la satisfacción laboral docente y  $\rightarrow$  es el símbolo es el nivel de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente.

### **3.2. Variables y operacionalización:**

Para Domínguez (2015) la operacionalización de variables es el proceso por el cual se desagrega o descompone deductivamente las variables que conforman el problema de investigación, para ello se parte de lo general a lo específico. Lo que significa que dichas variables si son complejas se dividen en aspectos, dimensiones, indicadores y ítems; si son variables concretas se dividen solo en indicadores e ítems.

Asimismo, Ríos (2017) señalo que el proceso de operacionalizar variables, es situar las variables de investigación en un plano de discernimiento puntual para su estudio significativo y concreto, Siendo el marco teórico su sustento.



### V.1. Gestión Educativa.

Es el conjunto de procesos administrativos y de estrategias de liderazgo cuya finalidad es buscar la formación de los y las estudiantes, así como garantizar su acceso y culminación de su formación educativa. ello se logra promoviendo adecuadas condiciones, mejorando la práctica pedagógica y gestionando un adecuado bienestar escolar (MINEDU 2021).

La gestión educativa es un conjunto de procedimientos administrativos y de liderazgo, la que será medida con el uso de un cuestionario que tiene 25 ítems, que serán valorados con la escala de Liket, con 5 alternativas de respuesta, se presentan 03 niveles que son: alta, media y baja. (Anexo 2).

### V.2. Satisfacción laboral docente.

la satisfacción laboral en el ámbito escolar viene hacer una combinación de sentimientos, actitudes y emociones que el educador percibe como positivas o negativas en su relación laboral ya sea dentro o fuera de su Institución educativa. Canton-Tellez (2017).

La satisfacción laboral docente será medida con un cuestionario con 25 ítems, que será valorado por medio de la escala de Likert con cinco alternativas, con niveles: alta, media y baja.

### **3.3.Población y muestra:**

Población: Según Hernández y Mendoza (2018) está constituida por el total de los casos que son el objeto del estudio coincidiendo en determinados detalles. Lo cual significa que los integrantes de la población tienen en común algunas características en común y pueden ser observados o estudiados con el mismo instrumento. Asimismo, Rincón (2019) manifiesta que población es el conjunto de personas, eventos u objetos, de los que nos importa alguna de sus características. En este sentido que el presente estudio es una unidad que está constituida por una institución educativa. La población está constituida por 60 docente del nivel secundario.

Muestra: Fue censal, por lo cual todos los individuos que conforman la población pueden ser parte de la muestra Hernández y Mendoza (2018)

**Tabla 1.**

*Población de estudio*

<b>Nº</b>	<b>Institución educativa</b>	<b>total</b>
<b>01</b>	Institución educativa del nivel secundario pública de Cusco	60

**Criterio de inclusión:**

Profesores que laboran en la institución en estudio.

Profesores que en forma voluntaria participen en la investigación.

**Criterios de exclusión:**

Profesores que no laboran en la institución en estudio.

Profesores que no deseen participar en el estudio.

**Unidad de análisis:** Docentes del nivel secundario de una institución educativa del nivel secundario del Cusco.

**3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

El presente estudio utiliza la técnica de la encuesta, por cuanto nos permiten recoger datos útiles y necesarios sobre las variables en estudio. Al respecto, Maya (2014) La técnica de investigación es el conjunto de procedimientos sistemáticamente organizados que dirigen al investigador en la labor de ahondar el conocimiento y establecer nuevas líneas de investigación, los mismos que pueden ser utilizados en las distintas ramas del conocimiento que buscan la lógica y entendimiento del conocimiento científico de los acontecimientos y hechos de nuestro medio.

En este mismo sentido Fuentes (2020) señaló que la técnica del estudio es el conjunto de reglas y instrucciones que son una ayuda para el investigador y le permite establecer relaciones con el sujeto u objeto de la investigación. Por otra parte, el instrumento viene hacer el mecanismo que usa el investigador para recoger y registrar datos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, cuya característica es facilitar el recojo de información que, según Hernández, et al (2014) es un conjunto de interrogantes relacionados a una o más variables que se miden, el cuestionario se utilizó para conocer la percepción de los docentes.

La validez, de los dos instrumentos se realizó poniendo a consideración de expertos, solicitando su opinión, los que establecieron que los instrumentos pueden ser aplicables o no (Anexo 4).

Con la finalidad de establecer la confiabilidad se sistematizaron los resultados por dimensiones y variables para seguidamente demostrar el nivel de confiabilidad por medio del coeficiente alfa de Cronbach con el soporte del programa Excel 2019.

Los datos obtenidos del alfa de Cronbach del cuestionario en relación a la gestión educativa con un 0,793 y del cuestionario sobre satisfacción laboral con un 0,826, con lo que se concluye que dichos instrumentos tienen la confiabilidad correspondiente en tal sentido se determinó que se pueden aplicar (Anexo 5)

### **Ficha técnica**

#### *Variable gestión educativa*

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario: Gestión educativa</b>
Autor:	Bach. Ferdinan Villalta Sánchez.
Año:	2022
Lugar:	Cusco.
Objetivo:	Recoger información sobre gestión educativa.
Confiabilidad	0,793 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Numero de ítems:	25 ítems.
Tiempo:	45 minutos

### **Ficha técnica**

#### *Variable satisfacción laboral*

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario: Satisfacción laboral</b>
Autor:	Bach. Ferdinan Villalta Sánchez.
Año:	2022
Lugar:	Cusco.
Objetivo:	Recoger información sobre satisfacción laboral
Confiabilidad	0,826 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Numero de ítems:	25 ítems.
Tiempo:	45 minutos.

**Tabla 2***Baremo de las variables y dimensiones*

Variable 1	Ineficiente	Moderada	Eficiente
Gestión educativa	71-93	94-102	103-116
D1: Gestión institucional	21-29	30-31	32-35
D2: Gestión pedagógica	14-21	22-25	26-29
D3: Gestión administrativa	15-20	21-23	24-29
D4: Gestión comunitaria	17-23	24-25	26-30
Variable 2	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción laboral	81-96	97-103	104-122
D1: Relaciones interpersonales	14-17	18-19	20
D2: Desempeño profesional	17-21	22	23-25
D3: Condiciones laborales	16-21	22-23	24-28
D4: Valoración del trabajo	14-22	23-24	25-30
D5: Factores organizacionales	11-15	16-17	18-20

### 3.5.Procedimientos

El desarrollo del estudio se realizó en forma secuencial, así podemos mencionar:

Iniciamos la investigación realizando una búsqueda sistemática de información sobre los antecedentes de la investigación partiendo de los internacionales, seguidamente los nacionales y los locales. Asimismo, se realizó la búsqueda del sustento teórico de la investigación tomando como base las variables de la investigación y elaborar los instrumentos que son validados por especialistas con experiencia.

En segundo lugar, se realizaron los trámites administrativos en la Institución educativa donde se realizó el presente estudio. En este sentido, se tramito los permisos correspondientes para el desarrollo de todos los procesos de investigación.

En tercer lugar, se coordinó con los profesores de la institución y poner en su conocimiento el propósito de la investigación y lo que se espera lograr con ella, asimismo se dieron a conocer los instrumentos de recojo de datos.

### 3.6.Método de análisis de datos

La información que se obtenga sobre las variables en estudio, luego de aplicar los cuestionarios se procesó con haciendo uso el programa (Microsoft Excel) y el programa SPSS para que se le dé un apropiado análisis.

Seguidamente, se elaboraron tablas de frecuencia y cuadros estadísticos, con el fin de resumir cada una de las variables.

### **3.7.Aspectos éticos**

Como señalaron Salazar, Icaza y Alejo (2018) los investigadores como parte de su trabajo deben considerar necesariamente el aspecto ético en sus estudios ello se logra respetando las normas de citación y la correspondiente referenciación. En tal sentido el estudio se realizó respetando los procedimientos del método científico, el anonimato de la población en estudio, la confidencialidad sobre todo en el tratamiento de la información obtenida. Asimismo, se citó o referencio los documentos utilizados de acuerdo a las normas APA. Por último, se cumplió con lo establecido por la universidad en materia de trabajos de investigación.

## IV. RESULTADOS

### Gestión educativa y satisfacción laboral

El análisis de los datos obtenidos en la tabla 3 posibilitan describir que de los 60 encuestados que son parte de esta investigación, el 30% de encuestados perciben una gestión educativa ineficiente, de los que el 16.7% se encontró en el nivel bajo de satisfacción laboral, un 11.7% se ubica en el nivel medio, mientras que el 1.7% se encuentra en niveles alto de satisfacción laboral, asimismo el 43.3% de los encuestados observan una gestión educativa moderado donde el 13.3% observo que la satisfacción laboral es baja, el 16.7% considera que es de niveles medios y el 13.3% se ubica en niveles alto de satisfacción laboral, por último, el 26.7% de encuestados percibe una gestión educativa eficiente, de los que el 3.3% percibió un nivel alto, el 10% en niveles medios de satisfacción laboral y un 13.3% considera una satisfacción laboral alta.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada Gestión Educativa y Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Ineficiente	Recuento	10	7	1	18
		% del total	16,7%	11,7%	1,7%	30,0%
	Moderado	Recuento	8	10	8	26
		% del total	13,3%	16,7%	13,3%	43,3%
	Eficiente	Recuento	2	6	8	16
		% del total	3,3%	10,0%	13,3%	26,7%
Total		Recuento	20	23	17	60
		% del total	33,3%	38,3%	28,3%	100,0%

### Gestión Educativa y Relaciones Interpersonales

Del análisis de los datos obtenidos en la tabla 4 posibilitan detallar que de los 60 encuestados que son parte de esta investigación, el 30% de encuestados perciben una gestión educativa ineficiente, de los que el 16.7% se encontró en el nivel bajo de relaciones interpersonales luego un 11.7% se ubica en el en niveles medios y el 1.7% se encuentra en niveles altos de relaciones interpersonales, asimismo el 43.3% de los encuestados observan una gestión educativa moderado donde el 15% percibió que las relaciones interpersonales es baja, el 20% se ubica en el niveles medios, mientras que el 8.3% se ubica en niveles altos de relaciones interpersonales, por último, el 26.7% de encuestados observa una gestión

educativa, de los cuales un 5.0% percibió un nivel alto, el 8.3% se encuentra en niveles medio de relaciones interpersonales finalmente un 13.3% atribuye relaciones interpersonales alta.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada Gestión Educativa y Relaciones Interpersonales*

			Relaciones interpersonales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Ineficiente	Recuento	10	7	1	18
		% del total	16,7%	11,7%	1,7%	30,0%
	Moderado	Recuento	9	12	5	26
		% del total	15,0%	20,0%	8,3%	43,3%
	Eficiente	Recuento	3	5	8	16
		% del total	5,0%	8,3%	13,3%	26,7%
Total		Recuento	22	24	14	60
		% del total	36,7%	40,0%	23,3%	100,0%

### **Gestión Educativa y Desempeño Profesional**

El análisis de los datos obtenidos en la tabla 5, posibilitan detallar que de los 60 encuestados que son parte de esta investigación, el 30% de encuestados perciben una gestión educativa ineficiente, de donde el 25% se encontró en el nivel bajo de desempeño profesional luego un 3.3% en niveles medios y el 1.7% en niveles altos de desempeño profesional, asimismo el 43.3% de los encuestados observan una gestión educativa moderado donde el 28.3% percibió que el desempeño profesional es baja, el 10% se ubica en niveles medios y el 5% se ubican en niveles altos de desempeño profesional, por último, el 26.7% de encuestados perciben una gestión educativa eficiente, de los cuales el 5.0% observo niveles altos, el 8.3% en se encuentra en niveles medios de desempeño profesional y un 13.3% considera al desempeño profesional como alta.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada Gestión Educativa y Desempeño Profesional*

			Desempeño Profesional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Ineficiente	Recuento	15	2	1	18
		% del total	25,0%	3,3%	1,7%	30,0%
	Moderado	Recuento	17	6	3	26
		% del total	28,3%	10,0%	5,0%	43,3%
	Eficiente	Recuento	3	5	8	16
		% del total	5,0%	8,3%	13,3%	26,7%
Total		Recuento	35	13	12	60
		% del total	58,3%	21,7%	20,0%	100,0%

## Gestión Educativa y Condiciones Laborales

El análisis de los datos obtenidos en la tabla 6 posibilitan precisar que de los 60 encuestados que son parte de esta investigación, el 30% de encuestados considera que la gestión educativa es ineficiente, el 10% se encontró en niveles bajos de condiciones laborales luego un 13.3% en niveles medios y el 6.7% en niveles de altos de condiciones laborales, asimismo el 43.3% de los encuestados observan una gestión educativa moderado donde el 16.7% percibió que las condiciones laborales es baja, el 16.7% que es de niveles medios y el 10% se ubican en niveles altos de condiciones laborales, finalmente, el 26.7% de encuestados observa una gestión educativa eficiente, de los que el 6.7% observo en niveles altos, el 8.3% en nivel medio de condiciones laborales y un 11.7% atribuye condiciones laborales alta.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada Gestión Educativa y Condiciones Laborales*

			Condiciones laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Ineficiente	Recuento	6	8	4	18
		% del total	10,0%	13,3%	6,7%	30,0%
	Moderado	Recuento	10	10	6	26
		% del total	16,7%	16,7%	10,0%	43,3%
	Eficiente	Recuento	4	5	7	16
		% del total	6,7%	8,3%	11,7%	26,7%
Total		Recuento	20	23	17	60
		% del total	33,3%	38,3%	28,3%	100,0%

## Gestión Educativa y Valoración del Trabajo

El análisis de los datos obtenidos en la tabla 7 posibilitan detallar que de los 60 encuestados que son parte de esta investigación, el 30% de encuestados perciben una gestión educativa ineficiente, el 18.3% se encontró en el nivel bajo de valoración del trabajo luego un 10% en niveles medios y el 1.7% en niveles altos de valoración del trabajo, asimismo un 43.3% de los encuestados ven una gestión educativa moderado donde el 18.3% considero que la valoración del trabajo es baja, el 13.3% que es de niveles medios y el 11.7% se ubican en niveles altos de valoración del trabajo, finalmente, el 26.7% de encuestados percibe una gestión educativa eficiente, de los que el 5% considero en niveles altos, el 10% en niveles medios de valoración del trabajo y un 11.7% atribuye la valoración del trabajo alta.



**Tabla 7***Tabla cruzada Gestión Educativa y Valoración del Trabajo*

			Valoración del trabajo desarrollado			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Ineficiente	Recuento	11	6	1	18
		% del total	18,3%	10,0%	1,7%	30,0%
	Moderado	Recuento	11	8	7	26
		% del total	18,3%	13,3%	11,7%	43,3%
	Eficiente	Recuento	3	6	7	16
		% del total	5,0%	10,0%	11,7%	26,7%
Total		Recuento	25	20	15	60
		% del total	41,7%	33,3%	25,0%	100,0%

**Gestión Educativa y Factores Organizacionales**

El análisis de los datos obtenidos en la tabla 8 posibilitan especificar que de los 60 encuestados que son parte de esta investigación, el 30% de encuestados observan una gestión educativa ineficiente, el 23.3% se encuentran en el nivel bajo de factores organizacionales seguido de un 5% en niveles medios y el 1.7% en niveles altos de factores organizacionales, asimismo el 43.3% de los encuestados ven una gestión educativa moderado donde el 21.7% percibió que los factores organizacionales es baja, el 10% que es de niveles medios y el 11.7% se ubican en niveles altos de factores organizacionales, por último, el 26.7% de encuestados observa una gestión educativa eficiente, de donde el 10% observo en niveles altos, el 8.3% en niveles medios de factores organizacionales y un 8.3% atribuye los factores organizacionales alta.

**Tabla 8***Tabla cruzada Gestión Educativa y Factores Organizacionales*

			Factores organizacionales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Ineficiente	Recuento	14	3	1	18
		% del total	23,3%	5,0%	1,7%	30,0%
	Moderado	Recuento	13	6	7	26
		% del total	21,7%	10,0%	11,7%	43,3%
	Eficiente	Recuento	6	5	5	16
		% del total	10,0%	8,3%	8,3%	26,7%
Total		Recuento	33	14	13	60
		% del total	55,0%	23,3%	21,7%	100,0%

## Resultados inferenciales:

Prueba de Hipótesis general:

Ho: La gestión educativa no incide en forma significativa en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una Institución educativa pública Cusco, 2022.

Ha: La gestión educativa incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una Institución educativa pública Cusco, 2022.

### Tabla 9

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Log – verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,870			
Final	18,644	11,225	2	,004

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 9, se aprecia que el contraste del log-verosimilitud -2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 11,225 y un p-valor=0,004<0,05, posibilitando desestimar la hipótesis nula, en este sentido el ajuste de modelo es el posible, asimismo, se concluyó que la gestión educativa incide de manera significativa en la satisfacción laboral.

### Tabla 10

Pseudo r<sup>2</sup> de la hipótesis general

	Pseudo R cuadrado	%
Cox y Snell	,171	17.1 %
Nagelkerke	,193	19.3%
McFadden	,087	8.8%

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 10, se deduce que los datos obtenidos de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell fue de 0.171 y de Nagelkerke de 0.193, indicando que la una parte de la varianza de la variable satisfacción laboral es aclarada por el modelo en un 17.1% y 19.3% correspondientemente.

Hipótesis específica 1;

Ho: La gestión educativa no incide significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022.

Ha: La gestión educativa incide significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022.

### Tabla 11

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Log – verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,010			
Final	17,869	11,140	2	,004

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 11, se deduce que el contraste del log-verosimilitud - 2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 11,140 y un p-valor=0.004<0,05, posibilitando desestimar la hipótesis nula, es decir, que el ajuste de modelo es el adecuado, además, se determina que la gestión educativa incide significativamente en las relaciones interpersonales.

### Tabla 12

Pseudo r2 de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado		
Cox y Snell	,169	16,9%
Nagelkerke	,192	19,2%
McFadden	,086	

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 12, se deduce que los datos obtenidos en la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell fue de 0.169 y de Nagelkerke de 0.192, lo que mostró que la parte de la varianza de la dimensión relaciones interpersonales es aclarada por el modelo en un 16.9% y 19.2% respectivamente.

Hipótesis específica 2:

Ho: La gestión educativa no incide de manera significativa en el desempeño profesional de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022.

Ha: La gestión educativa influye de manera significativa en el desempeño profesional de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022.

### Tabla 13

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Log – verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,078			
Final	17,431	17,646	2	,000

Función de enlace: Logit.

De los resultados de la tabla 13, se aprecia que el contraste del log-verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 17,431 y un p-valor=0.000<0,05, posibilitando desestimar la hipótesis nula, lo que significa, que el ajuste de modelo es el adecuado, además, concluyendo que la gestión educativa incide significativamente en el desempeño profesional.

### Tabla 14

Pseudo r<sup>2</sup> de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado		
Cox y Snell	,255	25,5%
Nagelkerke	,288	28,8%
McFadden	,137	

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 14, se deduce que los datos obtenidos de la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell fue de 0.255 y de Nagelkerke de 0.288, lo que mostró que la parte de la varianza de la dimensión desempeño profesional se explica por el modelo en un 25.5% y 28.8% correspondientemente.

Hipótesis específica 3:

Ho: La gestión educativa no incide significativamente en las condiciones laborales de los docentes del nivel secundario de una Institución educativa pública Cusco, 2022.

Ha: La gestión educativa incide significativamente en las condiciones laborales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022.

**Tabla 15**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Log – verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,511			
Final	19,593	1,918	2	,383

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 15, se deduce que el contraste del log-verosimilitud - 2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 1,918 y un p-valor=0.383>0,05, permitiendo no desestimar la hipótesis nula, es decir, que la gestión educativa no influye de forma importante en las condiciones laborales.

**Tabla 16**

Pseudo r<sup>2</sup> de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,031
Nagelkerke	,036
McFadden	,015

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 16, se deduce que los datos obtenidos de la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell fue de 0.031 y de Nagelkerke de 0.036, lo que mostró que la parte de la varianza de la dimensión condiciones laborales es explicada por el modelo en un 3.1% y 3.6% correspondientemente.

Hipótesis específica 4:

Ho: La gestión educativa no incide significativamente en la valoración del trabajo de los docentes del nivel secundario de una Institución educativa pública Cusco, 2022.

Ha: La gestión educativa incide significativamente en la valoración del trabajo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa Pública Cusco, 2022.

**Tabla 17**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Log – verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,867			
Final	19,011	8,856	2	,012

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 17, se deduce que el contraste del log-verosimilitud - 2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 8.856 y un p-valor=0.012<0,05, posibilitando desestimar la hipótesis nula, lo que quiere decir, que el ajuste de modelo es el adecuado, asimismo, se concluye que la gestión educativa incide de manera importante en la valoración del trabajo.

**Tabla 18**

Pseudo r<sup>2</sup> de la hipótesis específica 4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,137 13,7%
Nagelkerke	,155 15,5%
McFadden	,069

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 18, se deduce que los datos obtenidos de la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell es de 0.137 y de Nagelkerke de 0.155, lo que mostró que la parte de la varianza de la dimensión valoración del trabajo es explicada por el modelo en un 13.7% y 15.5% correspondientemente.

Hipótesis específica 5;

Ho: La gestión educativa no incide significativamente en los factores organizacionales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco - 2022.

Ha: La gestión educativa incide significativamente en los factores organizacionales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022.

### Tabla 19

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Log – verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,116			
Final	19,000	6,116	2	,047

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 19, se puede apreciar que el contraste del log-verosimilitud - 2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 6.116 y un p-valor=0.047<0,05, lo que posibilita desestimar la hipótesis nula, lo que quiere decir, que el ajuste de modelo es el apropiado, deduciéndose que la gestión educativa incide de manera significativa en los factores organizacionales.

### Tabla 20

Pseudo r<sup>2</sup> de la hipótesis específica 5

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,097 9,7%
Nagelkerke	,110 11%
McFadden	,047

Función de enlace: Logit.

Del análisis de la tabla 20, se puede deducir que los datos obtenidos de la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell fue de 0.097 y de Nagelkerke de 0.110, lo que revelo que la parte de la varianza de la dimensión factores organizacionales se explica por el modelo en un 9.7% y 11% correspondientemente.

## V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general determinar la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de la institución en estudio. Se aplicó un cuestionario a los docentes sobre la influencia de la variable gestión escolar sobre la satisfacción laboral encontrándose que el modelo de RLO es factible, asimismo, de acuerdo al Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell se pudo concluir que el modelo explica que el Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell se deduce que dicho modelo explica que el 17,1% de la variable satisfacción laboral y según Nagelkerke un 19,3%, con lo que se concluye que una eficiente gestión escolar predice una variación significativa en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de la institución educativa, lo que fue confirmado por los resultados descriptivos, con respecto a la variable gestión educativa, del 100% (60) docentes, el 30,0% lo considera como ineficiente, 43,3% en el nivel moderado y el 26,7% lo percibe como eficiente, con respecto a la satisfacción laboral, el 33,3% lo percibió en niveles bajos, el 38,3% en niveles medios y el 28,3% en niveles altos. Con lo que se ratifica la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa.

Estos datos tienen similitud con los encontrados por Espinoza (2019), en su investigación de nivel correlacional entre gestión escolar y satisfacción laboral docente, demostrándose la existencia de una correlación de 0,718 con un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , lo que confirma con los resultados descriptivos indicando que el nivel de percepción de los docentes sobre gestión educativa, el 30% alcanzó un nivel bajo, el 53,3% nivel medio y el 16,7% el nivel alto; asimismo el cuestionario sobre satisfacción laboral, un 33,3% se ubicó en niveles bajos, el 51,7% en el nivel medio y el 15,0% en niveles altos, concluyéndose que la mayoría de docentes perciben como regular la influencia de la gestión escolar en su satisfacción laboral.

Asimismo, Avendaño et al. (2021) en el estudio que realizaron, utilizando el modelo cuantitativo – descriptivo, encontraron los siguientes resultados con respecto a los factores extrínsecos de la satisfacción laboral docente, en cuanto a la dimensión tipo de gestión el 77,6% a favor, el 13,8% indiferente y el 8,6% en contra; mientras que en la dimensión remuneraciones el 13,8% a favor, el 12,1%



indiferente y el 74.1% en contra; con respecto a la dimensión comunicación y relaciones humanas el 79.3% a favor, el 10.3% indiferente y el 10.4% en contra; en cuanto a la dimensión posibilidades de ascenso y desarrollo profesional el 10.3% a favor, el 3.4% indiferente y el 86.3% en contra; por último en la dimensión condiciones físico-ambientales el 10.3% a favor, el 17.2% indiferente y el 72.5% en contra. Observando estos resultados sobre los factores extrínsecos relacionados a la satisfacción laboral docente se puede concluir que el promedio de docentes encuestados considera que las dimensiones son favorables, lo cual ratifica los resultados encontrados en la presente investigación.

En este sentido, la teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg considera al progreso, la valoración, el trabajo en sí y el compromiso como los factores de la satisfacción Madero (2020), en este sentido, una eficiente gestión educativa es la base para una adecuada satisfacción laboral docente. Asimismo, Robbins (2013) señalo que: la satisfacción laboral viene hacer una conducta de los individuos en relación a su lugar de trabajo y la actividad que realiza. Por lo tanto, la satisfacción laboral docente está estrechamente vinculada con las condiciones que se les brinden a los docentes al interior de la institución educativa.

Con respecto al objetivo específico determinar la incidencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales, Se aplicó un cuestionario a los docentes sobre la influencia de la variable gestión escolar sobre las relaciones interpersonales encontrándose que el modelo de RLO es posible y que, según el Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell se puede inferir que el modelo explica el 16,9% de la dimensión relaciones interpersonales y según Nagelkerke el 19,2%, concluyéndose que una eficiente gestión educativa predice una variación significativa en las relaciones interpersonales, estos resultados son validados por los resultados descriptivos, del 100% (60) de docentes, el 40.0% mencionó que las relaciones interpersonales está en el niveles medios, seguido del 23.3% que lo sitúa en niveles altos y 36.7% en bajo.

Estos resultados se pueden contrastar con los estudios realizados por Espinoza (2019), de nivel correlacional entre gestión escolar y satisfacción laboral docente, donde el resultado descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales, el 26,7% alcanzo niveles bajos, el 55,0% niveles medios y el 18,3% niveles altos. Asimismo, según lo indicado por Genao, Pérez, y Castro, (2014, citado por Ramírez

y Tesén, 2022) Los fines de las relaciones humanas son: el crecimiento del de la persona, la producción en el lugar de trabajo y la satisfacción personal al interior de su organización y su medio social. Además de la exploración permanente de soluciones a los diversos fracasos de la vida, identificar necesidades personales y grupales de los individuos, planteando posibles soluciones, así como promover la participación, comunicación e integración entre los seres humanos y por último alcanzar los fines institucionales y satisfacer sus necesidades.

En relación al objetivo específico determinar la incidencia de la gestión educativa en el desempeño profesional, se aplicó un cuestionario a los docentes sobre la influencia de la variable gestión escolar sobre el desempeño profesional se encontró que de RLO planteado es posible y que, el Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell se desprender que el modelo explica el 25,5% de la dimensión desempeño profesional y de acuerdo Nagelkerke el 28,8%, se concluye que una eficiente gestión educativa pronostica una variación importante en la dimensión desempeño profesional, asimismo del 100% (60) de docentes, el 58,3% mencionó que el desempeño docente en niveles bajos, el 21,7% en niveles medios y el 20,0% en niveles altos.

Dichos resultados se sustentan en la investigación de Espinoza (2019), de nivel correlacional entre gestión escolar y satisfacción laboral docente, donde se señaló que existe una correlación en la dimensión desempeño profesional del 30,0% nivel bajo, el 51,7% nivel medio y el 18,3% nivel alto, observándose que existe una influencia significativa entre desempeño profesional y satisfacción docente.

Asimismo, los resultados que se obtuvieron en el estudio de Cósar (2021) sobre la gestión educativa y desempeño docente, concuerdan con el presente estudio así tenemos que el 8,6% de los encuestados aseveraron que el desempeño docente es muy deficiente, el 27,1% deficiente, el 62,9% eficiente y 1,4% muy eficiente en relación a la gestión educativa; en cuanto a los resultados inferenciales con el Rho de Spearman fue de 0,548, de significancia. 0.01 estableciéndose que existe correlación positiva moderada entre ambas variables. Su p-valor de 0,00(0,000<0,05), da por aceptada la hipótesis alternativa. Como se aprecia en los resultados los docentes encuestados mayoritariamente consideran eficiente la relación entre las variables en estudio lo cual ratifica lo señalado en este estudio.

Al respecto el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) que considera los desempeños profesionales los mismos que son propicios el aprendizaje de los alumnos. En estos dominios tienen un carácter ético de la enseñanza, que se centra cuando se brinda un servicio público y cuando se persigue la preparación integral de los educandos.

En relación al objetivo específico determinar la incidencia de la gestión educativa en las condiciones laborales, se aplicó un cuestionario a los docentes sobre la incidencia de la variable gestión escolar sobre las condiciones laborales se encontró que el modelo de RLO planteado no es factible y que, según el Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell se deduce que el modelo explica el 0,31% de la dimensión condiciones laborales y según Nagelkerke el 0,36%, estableciéndose que la variable gestión educativa no presagian una significativa variación en la dimensión condiciones laborales. Dichos resultados se consiguieron debido a que, al brindar una gestión educativa, del 100% (60) de docentes, el 33,3% manifestó que las condiciones laborales se encuentran en nivel bajo, el 38,3% en nivel medio y el 28.3% en nivel alto.

Al respecto en el estudio realizado por Espinoza (2019), de nivel correlacional entre gestión escolar y satisfacción laboral docente, en la dimensión condiciones laborales, el 33,3% niveles bajos, el 53,3% niveles medios y el 13,3% niveles altos, en tal sentido concluyó que las condiciones laborales inciden de manera significativa en la satisfacción laboral docente, lo cual no se condice con los resultados obtenidos en esta investigación encontrándose que las condiciones laborales no influye en las satisfacción laboral docente.

Asimismo, Peña (2021) desarrollo una investigación de nivel correlacional entre gestión escolar y satisfacción laboral docente, en la dimensión condiciones de trabajo, el 15.7% de los docentes consideraron en deficiente, el 35.7% la considera regular, el 35.7% señalaron como bueno, asimismo, un 12.9% lo considera como muy bueno, en tal sentido se concluyó que las condiciones de trabajo inciden en la satisfacción laboral en los niveles bueno y regular, lo cual contradice los resultados que se obtuvieron en esta investigación que considera que las condiciones laborales no inciden en la satisfacción laboral docente.

Lopez et al (2020) señalo que de acuerdo al tipo de liderazgo que asuma el directivo su papel será muy importante en la conducción de su centro escolar,

porque no solo debe ocuparse de la gestión administrativa de la institución; su labor debe ir más allá: es responsable del ambiente laboral, las condiciones de infraestructura y equipamiento, relaciones entre docentes y educandos, entre otras responsabilidades.

Con relación al objetivo específico determinar la incidencia de la gestión educativa en la valoración del trabajo, se aplicó un cuestionario a los docentes sobre la influencia de la variable gestión escolar sobre la valoración del trabajo docente encontrándose que el modelo de RLO planteado es posible y que, además, según el Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell se puede concluir que el modelo explica el 13,1% de la dimensión valoración del trabajo y según Nagelkerke el 15,5%, indicando que la gestión educativa pronostica una variación importante en la dimensión valoración del trabajo. En este sentido, se señaló que estos resultados se obtienen por cuanto, al desarrollar una gestión educativa, del 100% (60) de docentes, el 41.7% mencionó que la valoración del trabajo es baja, el 33.3% que se sitúa en niveles medios y el 25.0% en niveles altos.

Estos resultados Espinoza (2019), de nivel correlacional entre gestión escolar y satisfacción laboral docente, se apareció que el nivel de la dimensión valoración del trabajo desarrollado, un 31,7% nivel bajo, un 53,3% nivel medio y un 15,0% nivel alto, concluyendo que si bien existe una valoración del trabajo desarrollado la mayoría de docentes encuestados considera que aún es insuficiente. Según Valda (2014, citado por Parada, 2017) Señalo que algunos directivos que tienen bajo su responsabilidad personal que tiene que realizar determinadas funciones, descuida lo que representa el rendimiento sobre los resultados, el esfuerzo, la cooperación y el logro de índices de productividad, los mismos que deben ser utilizados en favor de estimular la labor ejecutada, evidenciado el talento humano que realizan su trabajo con empeño, esmero y dedicación.

En relación al objetivo específico determinar la incidencia de la gestión educativa en los factores organizacionales se aplicó un cuestionario a los docentes sobre la influencia de la variable gestión escolar sobre los factores organizacionales, encontrándose que el modelo de RLO propuesto es factible y que, según el Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell se puede concluir que el modelo explica el 0,97% de la dimensión factores organizacionales y según Nagelkerke el 1,10%,

concluyendo que la gestión educativa desarrollada de manera eficiente predice una variación importante en la dimensión factores organizacionales, estos resultados se dan debido a que al desarrollar una gestión educativa, del 100% (60) de estudiantes, el 55.0% consideró que los factores organizacionales está en nivel bajo, el 23.3% en niveles medios y el 21.7% en niveles altos.

Según Espinoza (2019), de nivel correlacional entre gestión escolar y satisfacción laboral docente se concluyó que existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes; luego de aplicar el estadístico de Spearman se observa una correlación alta positiva  $r_s = 0,759$ , con un  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ ; asimismo, ello se confirma luego de analizar el cuestionario de gestión comunitaria sobre gestión educativa, los encuestados percibieron en un 36,7% nivel bajo, el 45,0% nivel medio y el 18,3% nivele alto.

Los factores organizacionales Chiavenato (2009, citado por Rivera, Rincón, y Flórez, 2018) señalaron que existen cuatro factores organizacionales y personales que son: las relaciones laborales, condiciones laborales, las actitudes y el desempeño, los mismos que son parte del clima organizacional que es determinado como un estado de adaptación, que no solo es cumplir con las necesidades de orden fisiológico y la seguridad, asimismo es la necesidad de pertenencia a un grupo social determinado, a la autorrealización y la auto estima.

Durante la realización del presente estudio se presentaron algunas limitaciones así tenemos:

La muestra utilizada en este estudio, a pesar de ser representativa, no representa la población total de la institución educativa en estudio, ya que excluye a los docentes del nivel primaria. En tal sentido, no podemos llegar a afirmaciones concluyentes en relación a la población en estudio.

Asimismo, se considera una debilidad en la metodología utilizada para el recojo de información, pues ello depende del grado de sinceridad con que los encuestados estén dispuestos a brindar al momento de contestar las preguntas del cuestionario.

Por otra parte, con respecto al contexto científico social, se indica que la formulación de los instrumentos de recolección de información y los resultados que se obtuvieron contribuyen a ampliar los datos sobre la gestión escolar y su incidencia en la satisfacción laboral, para compararlos con otros estudios similares,

analizando las posibles variaciones según la naturaleza de la institución educativa (pública o privada) y el medio.

El estudio proporciona datos que son útiles para la institución educativa en estudio, pues amplía el conocimiento y alcance del problema, proporcionando información para encontrar soluciones.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera: La gestión educativa incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del nivel secundario del Cusco, 2022. Lo que se desprende del análisis de los resultados obtenidos en el modelo Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell en 0.171, y de Nagelkerke de 0.193, por lo que estos resultados permitieron deducir que una eficiente gestión educativa predice elevar los niveles de satisfacción laboral docente.
- Segunda: La gestión educativa incide significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa del nivel secundario del Cusco, 2022. Lo que se deduce en base al análisis de resultados obtenidos en el informe de modelo Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell de 0,192 y de Nagelkerke de 0,192, en tal sentido los resultados posibilitaron deducir que una eficiente gestión educativa predice una mejora significativa en las relaciones interpersonales.
- Tercera: La gestión educativa incide significativamente en el desempeño profesional de los docentes de una institución educativa del nivel secundario del Cusco, 2022. Lo que se deduce a partir del análisis de los resultados del informe de modelo y Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell de 0,255 y de Nagelkerke de 0,288, en tal sentido los resultados posibilitaron deducir que una eficiente gestión educativa predice una mejora significativa en el desempeño profesional.
- Cuarta: La gestión educativa no influye significativamente en las condiciones laborales en una institución educativa del nivel secundario del Cusco, 2022. Lo que se deduce en función al análisis de los resultados obtenidos en el informe de modelo Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell de 0,031 y de Nagelkerke de 0,36, en este sentido los resultados posibilitaron deducir que una eficiente gestión educativa predice una mejora significativa en las condiciones laborales.
- Quinta: La gestión educativa incide de forma significativa en la valoración del trabajo desarrollado en una institución educativa del nivel secundario del Cusco, 2022. Lo que se concluye en base al análisis de los resultados

obtenidos en el informe de modelo Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell de 0,137 y de Nagelkerke de 0,155, en tal sentido los resultados posibilitaron deducir que una eficiente gestión educativa predice una mejora significativa en la valoración del trabajo desarrollado.

Sexta: La gestión escolar incide de manera significativa en los factores organizacionales de una institución educativa del nivel secundario del Cusco, 2022. lo que se deduce en base al análisis de los resultados obtenidos en el informe de modelo Pseudo  $r^2$  de Cox y Snell de 0,97 y de Nagelkerke de 0,110, en tal sentido los resultados posibilitaron deducir que una eficiente gestión educativa predice una mejora significativa en los factores organizacionales.



## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** El director y equipo directivo deben coordinar de manera más eficiente con los demás estamentos de la institución, delegar responsabilidades a los docentes que reúnan las condiciones para que asuman determinadas funciones e involucrar a la comunidad educativa en las actividades institucionales.
- Segunda:** Que los directivos promuevan la participación de los docentes en actividades que refuercen una conducta integradora que permitiría una convivencia institucional adecuada lo cual redundara en forma positiva en el bienestar docente.
- Tercera:** Los directivos deben destacar o estimular el buen desempeño de sus docentes lo que redundará positivamente en los educandos y de la institución educativa, lo que permite mejorar los niveles de satisfacción y la identificación con los fines institucionales.
- Cuarta:** A los padres de familia, participar de manera activa y comprometida con la mejora de la gestión escolar, contribuyendo con la educación de sus hijos, involucrándose en los comités de gestión escolar y gestionando la mejora de la infraestructura institucional.
- Quinta:** A la comunidad educativa en general que desarrollen actividades conjuntas que contribuyan a la mejora de las relaciones interpersonales entre sus miembros, involucrando a los aliados de la institución educativa.
- Sexta:** A los investigadores, que desarrollen estudios sobre gestión escolar profundizar en sus dimensiones, con lo que se garantizara la mejora de la calidad educativa, asimismo, llevar este estudio a un nivel experimental, en la que el investigador puede manipular una o más variables experimentales con la finalidad de comprender el porqué de un evento o situación particular.

## REFERENCIA

- Alarcón, N., Gaytán D., y Ruiz. L. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 4(1), 503-513. a partir de <https://n9.cl/k9vdsn>
- Avendaño, C., Luna, P., y Rueda V. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>.
- Banco Mundial. (2022). Visión general de la educación del Banco Mundial: Maestros <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Cantón, M. y Tellez M. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 21, núm. 4, septiembre-diciembre, 2017, pp. 279-292 Universidad de Granada <https://n9.cl/ydnfp>
- Carlos, B. (2021). Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las Instituciones de Educación básica regular privada de Lima este, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://n9.cl/d252s>
- Cortés, (2021). *Todo sobre la satisfacción laboral*, GeoVictoria
- Cózar, S. (2021). Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito de Mi Perú 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61737/C%c3%b3sar\\_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61737/C%c3%b3sar_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Domínguez, (2015). Manual de Metodología de la Investigación Científica. Universidad Católica de los Andes de Chimbote. <https://n9.cl/d6gc>
- Escribano, H. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018 Universidad de Costa Rica. <https://n9.cl/u2iuy>
- Escudero, S. y Cortez S. (2018) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

- Espinoza, F. (2019). Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de una Institución educativa Pública de Huaral, 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38464>
- Faces, G., Herrera S. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad, <https://n9.cl/i3x7w>
- Farfán, T., Mero, D. (2016) Consideraciones generales acerca de la gestión educativa
- Figuroa, R. (2022) Gestión educativa en la satisfacción laboral de una institución educativa Recuay - Ancash, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82549/Figuroa\\_RCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82549/Figuroa_RCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fuentes, D., Toscano, H., Malvaceda, E., Diaz, B., Diaz, P. (2020) Metodología de la Investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Colombia, Universidad Bolivariana
- Garcés, G. (2017). Gestión educativa y rendimiento académico. <https://n9.cl/xjvd>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). McGraw-Hill Education. <https://n9.cl/2i4>
- Hernández, S., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. <https://n9.cl/br1sy>  
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>.  
<https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/satisfaccion-laboral/>
- Huayhua, M. (2020) Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, año 2020 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51394/Huayhua\\_MIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51394/Huayhua_MIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ledesma, C., Torres, C., Sánchez D. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/19>
- López, P. (2017) La gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. Revista científica dominio de las ciencias. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/384/444>
- Lopez, R., Martinez, I., y Lopez, R. (2020) Gestión directiva para la promoción del talento humano en instituciones mexicanas de educación básica. <https://n9.cl/uvtkq>
- Madero, G. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. [http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos\\_y\\_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- MINEDU, (2019). Guía para la Elaboración del Proyecto Educativo Institucional y del Plan Anual de Trabajo de las Instituciones Educativas de Educación Básica.
- MINEDU, (2021). Guía para la gestión escolar en II.EE. y programas educativos de educación básica. [https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/OFICIO\\_MULTIPLE-00026-2021-MINEDU-VMGI-DIGC-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf](https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/OFICIO_MULTIPLE-00026-2021-MINEDU-VMGI-DIGC-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf)
- Ministerio de Educación, (2011). Lance gráfico. (p. 22) Manual de Gestión para directores. Lima, Perú: Editorial. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Manual%20de%20gesti%20n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montes, P. (2016) Relaciones interpersonales en el trabajo. Visión industrial. <https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Mora, David. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3), 7-12. en 26 de mayo de 2022, de <https://n9.cl/cbrws>.

- Morales, A. (2018). La Influencia Del Directivo Docente En El Clima Laboral De La Institución educativa Barrio Santa Cruz, Medellín, Colombia: Universidad de Medellín Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. <https://n9.cl/gdfwz>
- Ñaupas, H., Valdivia, D., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.). <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Papic, D. (2016). La Comunicación Organizacional en Entidades Educativas. Chile <https://n9.cl/wia47>
- Parada, P. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. Venezuela. <https://n9.cl/6kom3>
- Parrales, M., y Puerto, P. (2021). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. 593 digital Publisher CEIT, 6(1), 283-302. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416>
- Pascual y Arteaga, M. (2020). La satisfacción personal y profesional del docente de secundaria: un análisis del rendimiento académico desde los datos de pisa 2015, España. Sociedad Española de pedagogía. <https://n9.cl/sii39>
- Peña, D. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64555/Peña\\_DRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64555/Peña_DRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, R. (2014) Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83432362009.pdf>
- Quispe, P. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. 1 universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://n9.cl/69s0c>
- Ramirez, A. y Tesén A. (2022) Las relaciones interpersonales y la calidad educativa, Tecno humanismo. <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/113/351>

- Revista científica dominio de las ciencias. Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, Manta, Ecuador. <https://n9.cl/vbq9k1>
- Riffo, S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/386/518](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/386/518)
- Rincón, L. autor. Una introducción a la estadística inferencial / Luis Rincón. -- Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias, 2019.
- Rios, R. (2017) Metodología para la investigación y redacción. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rivera, P., Rincón, V. y Flórez, G. (2018) Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Revista Espacios. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Editorial Educación Superior Latino americana: Marisa de Anta. Decimoquinta edición. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Sablich, H. (2020). *Gestión educativa en la educación peruana*. Gestipolis <https://n9.cl/i6vc5>
- Salazar, R., Icaza G., y Alejo M. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018. <https://n9.cl/j36nr>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista digital de investigación en docencia universitaria. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)
- Suárez, C. J. (s.f.). Conferencia sobre trabajo remoto: repeople Conference 2020 (Publicación web). <https://economyatic.com/conferencia-trabajo-remoto/>

UNESCO, (2010). Declaración de Incheon Educación 2030: Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233813>

UNESCO, (2016). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. <https://n9.cl/sirgk>

UNESCO, (2017). E2030: Educación y Habilidades para el siglo XXI <https://n9.cl/01mse>

UNESCO, (2020). Respuesta educativa de la UNESCO a la COVID-19 Notas temáticas del Sector de Educación. <https://n9.cl/wg0gd>

# ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una Institución educativa Pública de Cusco, 2022 Autor: Br. Ferdinan Villalta Sanchez								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b> PG: ¿Cómo incide la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> PE1: ¿Cómo incide la gestión educativa en las relaciones interpersonales del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022? PE2: ¿Cómo incide la gestión educativa en el desempeño docente de los docentes del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022? PE3: ¿Cómo incide la gestión educativa en las condiciones laborales de los docentes del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> OG: Determinar la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Determinar la incidencia de la gestión educativa en las relaciones personales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 OE2: Determinar la incidencia entre la gestión educativa y el desempeño profesional de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 OE3: Determinar la incidencia entre la gestión educativa y las condiciones laborales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> HG: La gestión Educativa incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: La gestión educativa incide significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 HE2: La gestión educativa incide significativamente en el desempeño profesional de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022 HE2: La gestión educativa incide significativamente en las condiciones laborales de los docentes del nivel secundario de</p>	Variable 1: Gestión educativa					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Gestión institucional	Organización de la institución	1, 2	<b>Ordinal</b>	Eficiente (93 - 125)	
				Relaciones institucionales	3, 4			
				Cultura institucional	5, 6, 7			
			Gestión pedagógica	Gestión curricular	8, 9			Siempre (5)
				Practicas pedagógicas.	10			Casi siempre (4)
				Gestión del aula	11			A veces (3)
			Gestión administrativa	Apoyo a la gestión pedagógica	12, 13			Casi nunca..... (2)
				Administración de la planta física y de los recursos.	14, 15, 16, 17,			Nunca (1)
			Gestión comunitaria	Talento humano	18, 19			Ineficiente (25 - 58)
				Proyección a la comunidad	21, 22			
				Padres y madres de familia	23, 24			
			<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>				
Relaciones interpersonales	Relación con compañeros de trabajo	1	<b>Ordinal</b>	Alta (104 - 122)				
	Relación con los estudiantes	2						
	Relación con directivos	3						
	Relación con el jefe inmediato superior	4						
Desempeño profesional	Aprendizaje de los estudiantes	5			Siempre... ..(5)			
	Enseñanza de los estudiantes	6			Casi siempre (4)			
	Participación en la gestión de la escuela.	7			A veces..... (3)			
	Desarrollo profesional	8, 9			Casi nunca. (2)			
	Libertad de decidir cómo realizar su trabajo	10			Nunca.....(1)			
						Baja (81 - 96)		

<p>PE4: ¿Cómo incide la gestión educativa en la valoración del trabajo de los docentes del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022?</p> <p>PE5: ¿Cómo incide la gestión educativa en los factores organizacionales de los docentes del nivel secundario en una institución educativa pública Cusco, 2022?</p>	<p>OE4: Determinar la incidencia entre la gestión educativa y la valoración del trabajo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022</p> <p>OE5: Determinar la incidencia entre la gestión educativa y los factores organizacionales de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022</p>	<p>una institución educativa pública Cusco, 2022</p> <p>HE3: La gestión educativa incide significativamente en la valoración del trabajo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022</p> <p>HE4: La gestión educativa incide significativamente en los factores organizacionales del trabajo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022</p>	Condiciones laborales	Utilización plena de las habilidades personales	11		
				Nivel magisterial	12		
				Remuneraciones	13, 14		
				Condiciones de vida asociadas al trabajo	15		
			Valoración del trabajo desarrollado	Valoración por parte de la comunidad educativa.	16, 17,18,19		
				Reconocimiento recibido por el desempeño.	20,21		
			Factores organizacionales	Motivación	22		
				Comunicación y las relaciones humanas	23		
				Organización	24		
				Condiciones físico-ambientales	25		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 60 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 60 docentes</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ferdinan Villalta Sánchez Año: 2022</p> <p>Lugar: Cusco.</p> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ferdinan Villalta Sanchez Año: 2022</p> <p>Lugar: Cusco</p>	<p><b>Descriptiva:</b> El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente proyecto de investigación.</p> <p><b>Inferencial:</b> Se corroboró que los datos de las variables son normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente</p>

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables de estudio Definición conceptual		Definición operacional	Variable 1: Gestión educativa						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
Gestión educativa	La gestión educativa es el conjunto de procesos administrativos y de estrategias de liderazgo cuya finalidad es buscar la formación de los y las estudiantes, así como garantizar su acceso y culminación de su formación educativa. En ella se logra promoviendo adecuadas condiciones, mejorando la práctica pedagógica y gestionando un adecuado bienestar escolar. MINEDU (2021)	La gestión educativa es el conjunto de procesos administrativos y de estrategias cuya finalidad es buscar la formación de los y las estudiantes, así como garantizar su acceso y culminación de su formación educativa, medida por un cuestionario que consta de 25 ítems, valorada por una escala de Likert, con cinco alternativas, cuyos niveles son: eficiente, moderada e ineficiente.	Gestión institucional	Organización de la institución	1, 2	<b>Ordinal</b>	Eficiente(93 - 125)		
				Relaciones institucionales	3, 4				
				Cultura institucional	5, 6, 7				
			Gestión pedagógica	Gestión curricular	8, 9			Siempre .....(5) Casi siempre...(4) A veces.....(3) Casi nunca.....(2) Nunca .....(1)	Moderada (59 - 92)
				Prácticas pedagógicas.	10				
				Gestión del aula	11				
			Gestión administrativa	Seguimiento académico	12, 13			Ineficiente (25 - 58)	
				Apoyo a la gestión pedagógica	14, 15				
				Administración de la planta física y de los recursos.	16,17,				
			Gestión comunitaria	Talento humano	18, 19				
				Proyección a la comunidad	21, 22				
				Padres y madres de familia	23, 24				
			Organizaciones de la comunidad	25					
		<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>							
Satisfacción laboral docente	La satisfacción laboral en el ámbito escolar viene hacer una combinación de sentimientos, actitudes	La satisfacción laboral viene hacer una combinación de sentimientos, actitudes y emociones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Relaciones	Relación con compañeros de trabajo	1	Ordinal			
				Relación con los estudiantes	2	Siempre. .... (5)			

<p>y emociones que el educador percibe como positivas o negativas en su relación laboral ya sea dentro o fuera de su Institución educativa. Canton-Tellez (2017)</p>	<p>que el docente percibe como positivas o negativas, medida por un cuestionario que consta de 25 ítems, valorada por una escala de Likert, con cinco alternativas, cuyos niveles son: alta, media y baja</p>	interpersonales	Relación con directivos	3	<p>Casi siempre ... (4) A veces .....(3) Casi nunca .....(2) Nunca ..... (1)</p>	<p>Alta (93 - 125) Media (59 - 92) Baja (25 - 58)</p>
			Relación con el jefe inmediato superior	4		
		Desempeño profesional	Aprendizaje de los estudiantes	5		
			Enseñanza de los estudiantes	6		
			Participación en la gestión de la escuela.	7		
			Desarrollo profesional	8, 9		
		Condiciones laborales	Libertad de decidir cómo realizar su trabajo	10		
			Utilización plena de las habilidades personales	11		
			Nivel magisterial	12		
			Remuneraciones	13, 14		
			Condiciones de vida asociadas al trabajo	15		
		Valoración del trabajo	Valoración por parte de la comunidad educativa.	16, 17,18,19		
			Reconocimiento recibido por el desempeño.	20,21		
		Factores organizacional	Motivación	22		
			Comunicación y las relaciones humanas	23		
			Organización	24		
			Condiciones fisico-ambientales	25		

## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

### Estimado(a) Profesor(a):

La presente encuesta tiene carácter anónimo, el mismo que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi trabajo de investigación, por lo cual le pido su apoyo.

A continuación, le presentamos una relación de preguntas. No hay respuestas buenas o malas lo que importa es que responda con sinceridad. Marque con una "X" las respuestas que crean se asemejan a su forma de actuar.

Edad: ..... Sexo: ..... Grado académico: .....

### Valoración:

	N: Nunca	CN: Casi nunca	AV: A veces	CS: Casi siempre	S: Siempre
	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Alternativas				
		N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Gestión institucional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Participas en la elaboración de los instrumentos de gestión considerando las características: institucional, familiar y social.					
2.	El clima laboral de la institución se basa en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.					
3.	La resolución de conflictos en la institución se realiza mediante el diálogo, consenso y la negociación.					
4.	Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata el equipo directivo de la institución					
5.	Cumples con las normas establecida en el Reglamento Interno y las normas de convivencia de la institución.					
6.	Se involucra en los cambios e innovaciones que se implementan en la institución.					
7.	Está comprometido con: La misión, visión y los objetivos de la institución.					
<b>Dimensión 2: Gestión pedagógica</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8.	Recibes orientaciones para la elaboración de instrumentos de la programación curricular.					
9.	La institución promueve iniciativas para la investigación e innovación pedagógica.					
10.	Recibes formación permanente para la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.					

11.	Recibes orientaciones sobre el uso de estrategias didácticas.					
12.	Para mejorar el aprendizaje de los estudiantes recibes actualizaciones sobre el uso efectivo del tiempo en el aula.					
13.	Realizas seguimiento al trabajo que los alumnos desarrollan en tus asignaturas, a través de estrategias individuales y colectivas.					
<b>Dimensión 3: Gestión administrativa</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14.	Los recursos financieros de la institución están orientados a logro de las metas de aprendizaje.					
15.	La institución educativa destina recursos financieros para acciones de capacitación y/o actualización docente					
16.	La limpieza, seguridad de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes del local escolar son permanente.					
17.	Se realiza mantenimiento del local escolar en forma permanente.					
18.	Los integrantes de los comités de gestión escolar fueron seleccionados en función de su capacitación					
19.	Se promueve al personal para que asuman cargos de mayor responsabilidad.					
<b>Dimensión 4: Gestión comunitaria</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20.	La institución participa en diferentes eventos: culturales, educativos y deportivos de su localidad.					
21.	Participas en proyectos de innovación en convenio con otras instituciones de la localidad.					
22.	Los padres de familia participan activamente en las diversas actividades extracurriculares que organiza la institución educativa.					
23.	Los padres de familia participan en las diferentes actividades culturales, educativas y deportivas que se realizan en la localidad.					
24.	La institución establece relaciones de cooperación con las instituciones públicas y privadas de la localidad.					
25.	La institución establece convenios con las organizaciones de la localidad para el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**

## CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

### Estimado(a) Profesor(a):

La presente encuesta tiene carácter anónimo, el mismo que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi trabajo de investigación, por lo cual le pido su apoyo.

A continuación, le presentamos una relación de preguntas. No hay respuestas buenas o malas lo que importa es que responda con sinceridad. Marque con un aspa “X” las respuestas que crean se asemejan a su forma de actuar.

<b>N: Nunca</b>	<b>CN: Casi nunca</b>	<b>AV: A veces</b>	<b>CS: Casi siempre</b>	<b>S: Siempre</b>
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Alternativas				
		N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Tengo buenas relaciones interpersonales con mis colegas.					
2.	Estoy satisfecho con el trabajo que hago con mis alumnos.					
3.	Mantengo una comunicación asertiva y empática con el personal directivo de la Institución.					
4.	Mantengo buenas relaciones con el coordinador del área.					
<b>Dimensión 2: Desempeño profesional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5.	Planifico mi trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.					
6.	Conduce el proceso de enseñanza adecuadamente.					
7.	Participa en la gestión de la escuela a través de la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional.					
8.	Participo en las actividades de desarrollo profesional como: capacitaciones, actualizaciones y/o talleres.					
9.	El director delega las responsabilidades equitativamente y de acuerdo a la capacitación del personal					
<b>Dimensión 3: Condiciones laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10.	Soy autónomo en el desarrollo de mi labor docente en el aula.					
11.	Desarrollo mi trabajo utilizando a plenitud mis habilidades personales.					

12.	Me siento satisfecho con la forma como puedo ascender de nivel magisterial.					
13.	Percibo que mi remuneración económica es adecuada.					
14.	Los ingresos económicos que percibo como docente en la institución son suficientes.					
15.	Considera que su jornada de trabajo le permite tener tiempo suficiente para su familia.					
<b>Dimensión 4: Valoración del trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16.	Me siento valorado por el Equipo directivo de la Institución.					
17.	Me siento valorado por mis colegas por el trabajo que realizo como docente en la institución					
18.	Me siento satisfecho con la forma en que los padres de familia reconocen mi labor docente.					
19.	Los estudiantes valoran el trabajo que realizo.					
20.	Consideras que las autoridades del sector reconocen el buen desempeño profesional.					
21.	Las autoridades de la institución reconocen la labor que cumples.					
<b>Dimensión 5: Factor organizacional</b>						
22.	Me siento motivado por el trabajo docente que realizo en la institución.					
23.	La información que me brindan las distintas instancias de la institución es adecuada y oportuna.					
24.	La organización de la institución favorece el desarrollo del trabajo pedagógico.					
25.	La infraestructura educativa de la institución es adecuada para el desarrollo de mi trabajo					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**



## GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CALLASI QUISPE, EDITH DNI 23931168	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/11/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
CALLASI QUISPE, EDITH DNI 23931168	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA Fecha de diploma: 04/06/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
CALLASI QUISPE, EDITH DNI 23931168	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/12/14 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Edith Callasi Quispe .....  
DNI: 23931168.....

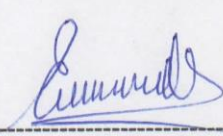
Especialidad del validador: ..... Doctora en Ciencias de la Educación .....  
..... 20 de Mayo del 20....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Edith Callasi Quispe .....  
DNI: 23931168.....


Especialidad del validador: ..... Doctora en Ciencias de la Educación .....  
..... 20 de Mayo del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAFRA POZO, EDWIN JOSE DNI 23886913	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 30/11/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
ZAFRA POZO, EDWIN JOSE DNI 23886913	BACHILLER EN HISTORIA Fecha de diploma: 31/05/1989 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
ZAFRA POZO, EDWIN JOSE DNI 23886913	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/04/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ZAFRA POZO, EDWIN JOSE DNI 23886913	LICENCIADO EN EDUCACION HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 30/11/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
ZAFRA POZO, EDWIN JOSE DNI 23886913	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 26/06/2000 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
ZAFRA POZO, EDWIN JOSE DNI 23886913	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ZAFRA POZO, EDWIN JOSE DNI 23886913	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA PERU

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZAFRA POZO EDWIN JOSE  
DNI: 23886913

Especialidad del validador: DOCTORADO EN GESTION EDUCATIVA

23 de Mayo del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZAFRA POZO EDWIN JOSE  
DNI: 23886913

Especialidad del validador: DOCTORADO EN GESTION EDUCATIVA

23 de mayo del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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.

#### GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VALDEZ ALVAREZ, JOEL DNI 25001993	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/05/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
VALDEZ ALVAREZ, JOEL DNI 25001993	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 18/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA PERU
VALDEZ ALVAREZ, JOEL DNI 25001993	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/07/2010 Fecha egreso: 31/07/2012	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOEL VALDEZ ALVAREZ  
DNI: 25001993

Especialidad del validador: Administración de la Educación

23 de mayo del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOEL VALDEZ ALVAREZ  
DNI: 25001993

Especialidad del validador: Administración de la Educación

23 de mayo del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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.