



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y satisfacción laboral de docentes en
instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima
Metropolitana, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la educación**

AUTORA:

Pardo Luque Roxana (orcid.org/0000-0002-3672-4567)

ASESORA:

Dra. Gonzales Sánchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

CO-ASESORA:

Dra. Mercado Marrufo, Celia (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad de educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres porque son un ejemplo de perseverancia, a mi esposo por su apoyo incondicional, a mis hijos porque son el motor y motivo para mi superación y a mis hermanos porque siempre son felices con mis logros.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, quien me brinda la vida y salud, gracias a la Universidad Cesar Vallejo por haberme aceptado ser parte de ella y de manera especial agradezco a mi asesora de tesis la Dra. Aracelli Gonzáles, por su esfuerzo y dedicación y por haber tenido toda la paciencia del mundo para guiarme en todo el desarrollo de la tesis.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| | |
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco teórico | 4 |
| III. Metodología | 13 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2 Operacionalización de variables | 14 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, criterios de selección | 14 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 15 |
| 3.5 Procedimiento | 17 |
| 3.6 Métodos de análisis de datos | 18 |
| 3.7 Aspectos éticos | 18 |
| IV. Resultados | 19 |
| V. Discusión | 27 |
| VI. Conclusiones | 33 |
| VII. Recomendaciones | 34 |
| Referencias | 35 |
| Anexos | |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa | 16 |
| Tabla 2 | Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral | 17 |
| Tabla 3 | La validez de contenido por los juicios de expertos | 15 |
| Tabla 4 | Estadística de fiabilidad de los instrumentos | 17 |
| Tabla 5 | Niveles de gestión educativa | 19 |
| Tabla 6 | Nivel de las dimensiones de la gestión educativa | 20 |
| Tabla 7 | Niveles de la satisfacción laboral | 21 |
| Tabla 8 | <i>Distribución de frecuencias por nivel de la dimensión de la satisfacción laboral de docentes</i> | 22 |
| Tabla 9 | Grado de correlación | 23 |
| Tabla 10 | Grado de correlación entre la gestión educativa y la motivación de los docentes | 24 |
| Tabla 11 | Grado de correlación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes | 25 |
| Tabla 12 | Grado de correlación entre la gestión educativa y los incentivos de los docentes | 25 |

Índice de figuras

| | | |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Esquema correlacional | 13 |
| Figura 2 | Nivel de la gestión educativa | 19 |
| Figura 3 | <i>Niveles porcentuales de las dimensiones de la gestión educativa</i> | 20 |
| Figura 4 | Nivel de la satisfacción laboral | 21 |
| Figura 5 | <i>Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de docentes</i> | 22 |

Resumen

En la situación internacional, los países han entrado en estado de emergencia debido a la epidemia del virus COVID-19. Frente a esta realidad, los estudiantes de las escuelas fueron los más afectados, lo que obligó a los gobiernos a reconsiderar una nueva forma de gestión educativa. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, el tipo de investigación es básica, con nivel es descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 51 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach. Se concluyó que, que existe relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0. 000; significativa y un Rho = 0.863**) moderada.

Palabras Clave: Gestión educativa, motivación, relaciones interpersonales, incentivos y satisfacción laboral

Abstract

In the international situation, countries have entered a state of emergency due to the COVID-19 virus epidemic. Faced with this reality, school students were the most affected, forcing governments to reconsider a new form of educational management. The general objective of the research was to determine the relationship between educational management and job satisfaction of teachers in public management educational institutions of Ugel 06, Metropolitan Lima, 2021. Likewise, the type of research is basic, with a descriptive level correlational, non-experimental cross-sectional design and quantitative approach. The sample consisted of 51 teachers. The technique used is the survey, these data collection instruments were applied to the teachers. Expert judgment was used for the validity of the instruments and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument. It was concluded that there is a relationship between educational management and job satisfaction, it is concluded that there is a direct and significant relationship between educational management and job satisfaction in teachers. This is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.000; significant and a Rho = 0.863 **) moderate.

Keywords: Educational management, motivation, interpersonal relationships, incentives and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los países se encuentran en estado de emergencia por la epidemia del virus Covid-19. Frente a esta realidad, los estudiantes de las escuelas fueron los más afectados, lo que obligó a los gobiernos a reconsiderar una nueva forma de gestión educativa, a través del trabajo remoto que les permitió a los docentes la satisfacción laboral desde la comodidad de sus hogares, y dictar clases mientras el mundo entero cumplía el aislamiento obligatorio. (OEI, 2020). Sin embargo, solo 188 países han ofrecido soluciones para mejorar el e-learning a través de diversas plataformas educativas. Establecimiento de una línea directa en los Emiratos Árabes Unidos donde los maestros pueden obtener asistencia técnica si ven problemas. En Asia y China, proporcionaron a la comunidad educativa de bajos recursos económicos computadoras y paquetes de datos, así como diversos bonos para las telecomunicaciones (Unesco, 2020). En América Latina y el Caribe, un par de países no tuvieron la necesidad de cerrar las escuelas de gestión pública: Francia, Guayana, Nicaragua, y (Argentinos por la Educación, 2020). Se ofrecieron escuelas de gestión virtual en Washington, EE. UU., y todos los estudiantes tenían las mismas posibilidades de admisión. En Argentina se decidió cerrar centros educativos en todo el país y lanzaron el portal “Continuamos nuestra educación” que ofrece contenido educativo.

En Perú, el 31 de marzo se introdujo el método de aprendizaje “Aprendo en casa”. Asimismo, esta posición requirió una gestión que marque tendencia, con todos los docentes trabajando en línea, la estrategia Yo Enseño en Casa 2020 y plataformas virtuales del Minedu que muestren la satisfacción laboral de los docentes. El Marco de Buen Desempeño Docente busca la excelencia en la gestión, pero no prioriza el uso de herramientas digitales y solo enfatiza el respeto a la diversidad, la inclusión y la ética profesional (Minedu, 2020).

En los colegios de gestión pública de la Ugel 06 Lima Metropolitana, se perciben debilidades en cuanto a gestión directiva, ya que en algunas instituciones su postura es vertical y de distancia para con los docentes, quienes se encuentran desganados para realizar sus labores por lo que algunos permanecen en la Institución por necesidad de trabajo y realizan su trabajo bajo

la presión y no por estar satisfechos laboralmente, por lo que la condición laboral, la gestión de plataformas virtuales, redes sociales, recursos en línea, el uso de la tecnología para crear contenidos didácticos y otros contenidos que puedan complementar la estrategia de aprendizaje en casa, generando incomodidad y frustración de los docentes se ha visto perjudicada ya que no son consideradas en las decisiones que se toman, resolución de los problemas y otros temas de trabajo, perjudicando muchas veces la calidad educativa, además de trabajar en un ambiente de mucha exigencia, bajo presión. Sin tomar en cuenta su satisfacción laboral de los docentes, siendo esta muy importante para lograr buenas condiciones de trabajo y así lograr objetivos institucionales.

La siguiente pregunta plantea el problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana 2021? Los problemas específicos fueron planteados: a) ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? b) ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana 2021? c) ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión incentivos de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021?

El presente estudio es teóricamente correcto porque proporciona una base de conocimiento basada en enfoques y modelos como el modelo de liderazgo y satisfacción laboral y el enfoque reflexivo-crítico. De la misma forma se ha explicado la justificación metodológica porque se presentan nuevas herramientas como los cuestionarios para medir los niveles de las variables de investigación y las mismas variables que tienen validez y confiabilidad, y los niveles realmente alcanzados en cada variable se presentan a continuación: así como la relación entre variables y dimensiones. Asimismo, la justificación social, por beneficiar tanto a la sociedad como a los miembros de la comunidad

científica, brinda información relevante para futuras investigaciones donde sea necesario profundizar la investigación a nivel de variables o dimensiones.

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06 de Lima Metropolitana. 2021. Así mismo los objetivos específicos, a) Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06 de Lima Metropolitana. 2021? b) Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06 de Lima Metropolitana. 2021? c) Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión incentivos de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana. 2021?

En cuanto a la hipótesis general: ¿Existe relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? Así mismo las hipótesis específicas: a) ¿Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? b) ¿Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? c) ¿Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión incentivos de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021?

II. MARCO TEÒRICO

Se revisaron varias fuentes bibliográficas como disertaciones, libros y artículos para seleccionar registros nacionales en el campo de estudio, para Aguirre (2019) sustentó su investigación sobre gestión directiva y desarrollo profesional, el diseño correlacional, no experimental, considerando 48 profesores como población. En su estudio concluyó que la gestión directiva y el desarrollo profesional docente con una correlación ($Rho = 0,565$) fue moderada y significativa de 0.000.

De igual forma, Ochoa (2020) pretende en su investigación identificar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente. Se consideran diez docentes, y el enfoque es cuantitativo, no experimental y Diseño relacionado, cada variable tiene una herramienta. En los resultados se observó que la dimensión de orientación de la planificación curricular se relaciona significativamente con las variables de desempeño docente, con el valor obtenido de 0,707 según el estadístico de Spearman y un Sig. (bilateral) de 0,022, que es menor a 0,05, se trata de la existencia de correlación positiva

Asimismo, Sandoval (2020) presentó su investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral. Y de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman de 0.607 concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral. Se acepta un número binario de 0,000 y menor de 0,05 y una hipótesis alternativa.

De igual manera, Chacondori (2021) presentó la satisfacción laboral y trabajo remoto. Esta investigación fue descriptiva, no experimental, fundamental, transversal y correlativa. Concluyó que el trabajo remoto producirá una mayor satisfacción laboral.

Por otro lado, Peña (2021) en su investigación gestión educativa y satisfacción laboral. A nivel de metodología, métodos cuantitativos, diseño experimental, correlación y niveles descriptivos. La población censal se realizó con 70 encuestados, y la investigación se realizó de forma digital y no presencial.

Concluye que existe una relación significativa entre las variables coeficiente de Spearman 0.681, y el valor (sig) es igual a 0,000, y la hipótesis alternativa es aceptable.

Para Tomas, et al. (2019) la satisfacción laboral en el docente dominicano, la comunidad docente se ha estudiado desde diferentes perspectivas porque puede tener un impacto importante a nivel económico y organizativo. La muestra utilizada en este trabajo estuvo conformada por 978 docentes. Concluye que la investigación aclara los factores de antecedentes educativos que se pueden reconsiderar a la hora de formular políticas educativas futuras.

Por otro lado, Zincirli (2021) en su estudio: Satisfacción laboral de los docentes, el agotamiento y percepciones del desempeño individual, a nivel de metodología, métodos cuantitativos, diseño experimental, correlación y niveles descriptivos. La población censal fue de 359 docentes. La percepción de satisfacción predijo significativamente la percepción de agotamiento de manera negativa ($\beta = -.40$; $p < 0.01$) mientras que predijo positiva y significativamente la percepción del desempeño individual ($\beta = .37$; $p < 0,01$). Además, la percepción de agotamiento de los profesores predijo su desempeño individual percepciones negativas y significativas ($= -.28$; $p < 0.01$). Además, se reveló que Las percepciones de satisfacción laboral de los docentes tuvieron un efecto predictivo indirecto (mediador) en el individuo, percepción del desempeño a través de la percepción del agotamiento. Como resultado, se determinó que el modelo teórico e hipótesis sobre la relación entre la satisfacción laboral del profesorado, se verificaron estadísticamente las percepciones sobre el agotamiento y el desempeño individual.

Huang (2018) en su estudio satisfacción laboral del maestro por el apoyo del director y la cooperación docente. Aunque la tasa de rotación de profesores principiantes y experimentados es sorprendentemente alta, para aquellos que se identifican como profesores de color, la tasa de rotación es aún mayor. Usando las escuelas restringidas 2011-2012 y Encuesta de personal, un conjunto de datos representativo a nivel nacional, apoyo del director, cooperación docente, el apoyo del director y la cooperación de los maestros son predictores

estadísticamente significativos de empleo. Estos resultados subrayan la importancia de mantener comunidades profesionales donde los docentes puedan comunicarse y colaborar con el apoyo de sus líderes escolares.

Rachmawati (2020) en su estudio el efecto de las competencias de los directores en la satisfacción laboral y compromiso **laboral**. Fue de tipo cuantitativo con un diseño transversal. Las muestras estuvieron dadas por 77 profesores de escuelas secundarias privadas en Yogyakarta, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio. Los datos fueron analizados utilizando PLS-SEM ya que las muestras utilizadas fueron menos de cien en número. La prueba de hipótesis utilizando PLS-SEM con ruta. Se acepta el coeficiente si la evaluación del estadístico t es superior a 1,96 y valor de p menor que 0,05. Los hallazgos tienen importantes resultados para aquellos que están involucrados en el desarrollo de los profesores en el sentido de que la mejora de las relaciones interpersonales y las competencias técnicas tendrán una influencia positiva en el trabajo de los profesores. satisfacción y compromiso laboral.

Tentama (2016) en su estudio los roles de la motivación laboral de los docentes y el trabajo de los docentes, satisfacción en el compromiso organizacional en escuelas extraordinarias. Esta investigación tuvo como objetivo examinar empíricamente los roles de la motivación laboral y el trabajo de los docentes. Los seleccionados fueron los profesores de la Escuela Extraordinaria de Bantul Yogyakarta. La muestra se tomó empleando no aleatorizados. Las escalas de motivación laboral, satisfacción laboral y organización compromiso se utilizan en la recopilación de datos. Utilizó múltiples técnicas de regresión lineal para analizar los datos. Los resultados fueron que la Motivación laboral de los profesores influyen de manera predominante en el compromiso organizacional en comparación con el trabajo de los maestros.

En la variable gestión educativa consistente con la operación de varios factores en la vida diaria escolar. Minedu (2017) A partir de estos conceptos se puede concluir que la calidad de la educación permite que los estudiantes aprendan en un tiempo determinado establecido en el plan de estudios. Miranda,

(2016), es un conjunto de acciones encaminadas a la consecución de objetivos a corto plazo, incluyendo la mejora de herramientas e instrumentos para el logro de objetivos específicos.

El Ministerio de Educación también incluye el funcionamiento de una estructura de aprendizaje compuesto por reglas y regulaciones. (Ruiz, 2009). En ejemplos educativos se relacionan con la teoría, la práctica y la gestión del conocimiento. Scanck (2013) considera acciones, pero con decisiones oportunas, la organización evoluciona para perseguir sus objetivos.

También se puede decir que este es un tipo de orientación que aplican los directivos de una organización (Vázquez, 2013) y otro lo define como el proceso de integración al sistema educativo. Esto también incluye el trabajo en equipo de todos los miembros de la organización, lo que se relaciona con la orientación institucional. La capacidad del proceso y de los recursos para alcanzar los objetivos formativos, así como la organización y dirección de todas las actividades para asegurar el cumplimiento de los objetivos fijados (Cuevas, 2015), incluido el normal funcionamiento de los organismos de organización, desarrollo y evaluación (Miranda, 2016). Asimismo Pernet, (2013), la gestión educativa, actividades y procedimientos prácticos y teóricos, es una combinación de la capacidad de vincular el saber y la acción, que posibilita la mejora sostenible del desempeño educativo, es una nueva forma de organizarse para entenderlo y gestionarlo. Usar orientación estratégica en la práctica creativa.

Para Esquivel, et al. (2017), es un proceso de gestión que se desarrolla de manera sistemática y voluntaria con diferentes dimensiones y se implementa con el objetivo de lograr un funcionamiento escolar regular, apoyo administrativo para la gestión educativa. Mejora continua para mejorar la búsqueda de soluciones innovadoras. Mora et al (2016) se esfuerzan por lograr las metas de gestión propuestas y visualizar a los gerentes.

Miranda (2016) señala que los equipos de gestión de recursos humanos se han vuelto más complejos, no solo por el aumento de sus responsabilidades, sino también por el compromiso que requieren. Los gerentes de hoy requieren

conocimientos profundos, habilidades y destrezas para llevar a cabo sus funciones.

Borrero (2019) describe la gestión como un conjunto de acciones integradas para lograr un fin, es decir, la gestión directiva son las actividades y procedimientos prácticos y teóricos, un complejo con capacidad de vincular el saber, la acción y conducir al mejoramiento permanente de la práctica educativa, es una nueva forma de entender y organizaciones escolares líderes, aprovechando la dirección estratégica en la práctica creativa

Quintana (2018) afirma que “la evaluación se mueve en una amplia gama de situaciones teóricas que sustentan diferentes métodos de evaluación”, revelando las inquietudes, tensiones y contradicciones del sistema educativo. La evaluación en las instituciones educativas se caracteriza en sus diferentes contextos sociales, privados y formales por la diversidad epistemológica de sus discursos y construye su propio mundo. Asimismo la gestión directiva se centra principalmente en las instituciones educativas, brindar una atención de calidad a las instituciones, y lograr las metas propuestas, asimismo su principal objetivo es mejorar la docencia, y los gobiernos tienen el deber de plantear y desarrollar políticas educativas. La evaluación formativa de Molano (2016) permite conectar al alumno con nuevos conocimientos en la medida de lo posible, facilitando la retroalimentación y dando oportunidad a los alumnos de organizarse.

El Ministerio de Educación (2016) considera que la evaluación formativa contiene elementos congruentes con la perspectiva de la reforma escolar y puede lograrse a través de un conocimiento estratégico basado en la experiencia y el trabajo docente profesional para la mejora, lo cual es fundamental para mejorar la organización escolar. Estandarización Asegurar la mejora continua en el aprendizaje. Asimismo, la función de gestión directiva de una institución la desempeña el responsable de la escuela, es decir, el administrador de la institución, quien se encarga de integrar nuevas políticas y nuevas tecnologías basadas en la gestión educativa, por lo tanto el Ministerio de Educación (2016) es responsable de la administración local y la supervisión adecuada.

Las dimensiones del estudio son estratégicas en la primera variable: Según Jiménez et al. (2016), el plan de estudios debe adaptarse a las características individuales de los estudiantes, las debilidades de los estudiantes deben ser reconocidas y corregidas y aseguradas. Que toda debilidad sea eliminada. Debido a que proporciona cambios en los asuntos sociales y económicos durante la era de la globalización, la estructura y gestión de estos aspectos se ajusta de diversas formas para sobrevivir y desarrollarse.

Asimismo, la segunda es la dimensión administrativa, Jiménez, et al. (2016), la gestión administrativa constituye una parte fundamental de toda entidad. Es importante desarrollar relaciones de trabajo con supervisores y gerentes. Todos se centran en la ejecución de la tarea y el tiempo estándar de ejecución. Así, esto conduce a la especialización, reorganización, procesos, tareas, puestos de trabajo, etc. de los trabajadores, por lo que se puede decir que la organización de actividades se basa en los planes y seguimiento del desempeño de la empresa. Asimismo, mediante el uso regular de la herramienta, permite evaluar el cumplimiento, errores y deficiencias relacionadas con los objetivos.

La tercera dimensión pedagógica es el crecimiento, en el que el docente hacer cambios prácticos en los métodos de enseñanza. Por eso, la evaluación organizacional le da al docente la habilidad táctica de cambiar aspectos inapropiados o inapropiados en el camino. Para esta evaluación tiene sentido incluir diferentes instrumentos y considerar situaciones individuales y grupales, así como otras claves que comparen componentes situacionales. (Jiménez et al., 2016),

La dimensión comunitaria. (Jiménez, et al., 2016). El resultado de todas las relaciones entre fines, métodos, modelos educativos, alumnos, sociedad, docentes, etc. A fin de concretar las funciones de ajuste y dirección del sistema educativo, la relación entre alumnos y conocimientos, docentes y alumnos, alumnos y alumnos, docentes y familias. El trabajo de gestión de equipos se ha vuelto más engorroso, no solo por el aumento de tareas, sino también por el nivel de compromiso requerido.

Dimensión comunitaria (Jiménez et al., 2016). Recibe los resultados de todas las relaciones entre fines, métodos, pautas de la educación, alumnos, sociedad, docentes, etc., Las funciones organizativas y de gestión del sistema educativo, la relación entre el alumnado y el conocimiento, la relación entre el profesorado, el alumnado y las familias, etc. Los cambios en las estrategias de evaluación ayudan a promover una verdadera educación democrática.

Existen muchas definiciones diferentes de variables de satisfacción laboral; a continuación, presentaré el contenido más relevante para nuestra investigación. La satisfacción laboral es la actitud hacia el trabajo, resultado de una serie de condiciones físicas y materiales. En su entorno laboral, la comunicación eficaz y el cumplimiento de las normas contribuyen a su desempeño en el trabajo (Palma, 1999). Con su experiencia laboral, la satisfacción laboral tiene una tendencia continua a trabajar basada en creencias y habilidades verdaderas (Palma, 2005).

Asimismo, la satisfacción laboral se define como el nivel de placer que los empleados obtienen del trabajo, cuyos tres factores principales son la satisfacción, el compromiso con el trabajo y la organización (Muchinsky, 2000). En lo que respecta a la gestión de los trabajadores, esta es un área muy compleja; sin embargo, aunque los estudios han demostrado que la satisfacción laboral tiene un gran impacto en la motivación y el desempeño de los empleados, resultando en una mejor productividad de la empresa, no se ha considerado demasiado (Aziri, 2011).

La satisfacción laboral se considera un tipo de disfrute o satisfacción que las personas obtienen del trabajo, que a su vez está relacionado con la salud física. También se menciona que la satisfacción laboral expresa buenas conexiones entre empleados y compañeros, control sobre el tiempo libre y medios adecuados (O'Leary et al., 2009).

La satisfacción laboral está relacionada con el crecimiento de la organización, pues al experimentar esta satisfacción, realizarán las tareas de manera efectiva y, por lo tanto, mostrarán un buen desempeño y brindarán servicios eficientes a los clientes (Gunlu et al., 2009).

De manera similar, Fritzsche y Parrish (2005) creen que la satisfacción laboral es el nivel en el que los empleados aprecian su trabajo. De manera similar, Coulter y Robins (1996) informaron que una persona que mostraba satisfacción en el trabajo mostraba una reacción y una actitud positivas en su puesto. Cuando la persona está insatisfecha ocurre lo contrario, mostrando una actitud negativa en su puesto de trabajo.

Por otro lado, Locke (1976) define la satisfacción laboral como una solución positiva a un trabajo en general, que se relaciona con los sentimientos agradables de las personas sobre la capacidad de la organización en la que trabajan. Por lo tanto, sabemos que la satisfacción laboral depende de muchos factores, incluido nuestro puesto, el comportamiento superior, su satisfacción con las actividades que realizan, su capacidad para usar el conocimiento, aprender cosas nuevas y experimentar cosas nuevas, y desafíos.

Vallejo (2010), encontró que el trabajo se ha convertido en una de las principales fuentes de satisfacción con la vida. La teoría inicial que estableció el vínculo entre la satisfacción laboral y la productividad fue que los empleados felices son empleados útiles. Sobre este punto, se han encontrado investigaciones sobre la relación entre satisfacción laboral y rentabilidad; sin embargo, otras encuestas han demostrado que el desempeño de un trabajador determina su satisfacción laboral, no al revés; por ejemplo, un empleado con alta eficiencia laboral y desempeño sobresaliente. Ganará un salario más alto, el reconocimiento y la promoción le dieron una sensación de felicidad instantánea.

La teoría de la satisfacción relacionada con el ambiente de trabajo se expresa como el comportamiento que el sujeto asume hacia la ocupación en la que se desempeña. El procedimiento se basa en los valores y creencias que se deben desarrollar mediante el trabajo arduo; teniendo en cuenta las actitudes,

creencias, opiniones, sentimientos y acción decisiva sobre el trabajo Tendencia (Robbins, 1998). En otras palabras, reconocer la importancia de su buen desempeño.

Las dimensiones de la satisfacción laboral son:

En la primera dimensión se hace referencia a la motivación como “factores que permiten a las personas actuar con cierto esfuerzo y sacrificio y son motivaciones internas o externas. La motivación interna se relaciona básicamente tienen necesidades básicas, como alimentos o necesidades. de aprendizaje como la propia”. -estima. Motivación externa Son factores ambientales que estimulan la conducta.” (Ruiz, Alcalde y Landa 2010). De lo anterior, cuando están motivados, los objetivos marcados por los individuos se reflejan en sus acciones, lo que les permite alcanzar sus objetivos.

En la segunda dimensión: la relación interpersonal, es dada entre dos seres humanos y es consecuencia de una buena comunicación, por tal motivo la relación es satisfactoria. (Wiemann, 2011). Se deduce que para lograr relaciones interpersonales efectivas en una entidad, la buena comunicación entre todos los miembros es muy importante. En la tercera dimensión: Incentivos, se refiere al reconocimiento que se les da a los docentes por su desempeño es superior al resultado establecido (Gasó, 2003). Por lo tanto, todo empleador debe considerar que el trabajo excelente debe ser recompensado económicamente para que los trabajadores queden satisfechos, ese es el significado de incentivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo y diseño de investigación

En los métodos cuantitativos, se basan en mediciones numéricas. En este enfoque, la investigación utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis predeterminadas. Asimismo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) advierten a los autores que un diseño no experimental es un estudio práctico y sistemático en el que el investigador no controla ni manipula ninguna variable. Este es un proceso hipotético y deductivo, es decir, se va de una hipótesis a una implementación y luego se prueba a través de la teoría. (Berna, 2016).

3.1.2 Diseño de investigación

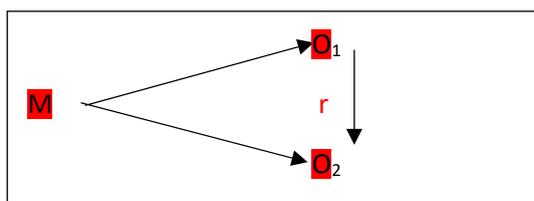
Este es un diseño no experimental ya que no hay intervención para que los investigadores manipulen las variables de estudio, solo seguiremos observando y relacionando los fenómenos en el medio natural. Al mismo tiempo, son transacciones ya que se ejecutan dentro de un marco de tiempo específico. Según Bernal (2016), La descripción y nivel de relación, es decir, las relaciones entre variables. Asimismo, este estudio intenta correlacionar el comportamiento de las variables.

El esquema correlacional:

Gestión directiva como primera variable

Satisfacción laboral como segunda variable

Figura 1



Dónde:

M = Administrativos de las instituciones educativas privadas de la Ugel 01 Lima Metropolitana, 2021.

O₁ = Variable 1: La Gestión directiva

O₂ = Variable 2: Satisfacción laboral.

r = Relación de variables de estudio.

3.2 Variables y operacionalización.

- **Definición conceptual**

Gestión directiva

Entre las variables de gestión educativa, es consistente con el funcionamiento de diversos factores en la vida diaria escolar. Minedu (2017), de estos conceptos podemos inferir que la calidad de la educación produce aprendizajes entre los estudiantes debidamente establecidos en el plan curricular dentro de un período de tiempo definitivo. Para Miranda, (2016), sostuvo como un conjunto de acciones encaminadas a la consecución de objetivos a corto plazo, incluyendo la mejora de medios y recursos para alcanzar objetivos específicos.

- **Definición conceptual**

Satisfacción laboral

Está relacionada con el ambiente laboral se expresa como el comportamiento del sujeto hacia la ocupación en la que se desempeña. El procedimiento se basa en los valores y creencias que se deben desarrollar para el trabajo arduo; teniendo en cuenta actitudes, creencias, opiniones, sentimientos y acción decisiva sobre la obra Tendency (Robbins, 1998). En otras palabras, reconocer la importancia de su buen desempeño.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.1.1 Población

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), La población está formado por 51 docentes de las instituciones educativas de la administración pública de la Ugel 06

de Lima Metropolitana, 2021.

- **Criterios de inclusión**

Se contó con la participación de docentes nombrados o contratados de instituciones públicas.

- **Criterios de exclusión**

Se desestimó la participación de los docentes que se desempeñan en

3.3.2 Muestra

la muestra considerada consta de 51 docentes, es un conjunto de datos que parte de observar una parte de la población objetivo para estudiar la distribución de algunas personas alrededor de la comunidad. Tamaya (1998)

3.3.3 Muestreo

Para Arias (2008) define el muestreo como un proceso mediante el cual se determina la probabilidad de reconocer cada elemento de la muestra.

Debido a las condiciones especiales de la epidemia que afecta a la educación, solo se contratarán 51 docentes.

3.4 Instrumentos y Técnicas de recolección de datos

Hernández y Mendoza, (2018), el instrumento fue considerado con 20 ítems para la gestión educativa y 20 ítems para la satisfacción laboral. Se recopiló la información a 51 docentes como muestra. Para la aplicación del estudio se tomó en cuenta los procesos metodológicos, instrumentos y técnicas de la recopilación de la información, teniendo en cuenta que ellos son la base del estudio experimental, donde el método es la representación del sendero a seguir en el estudio, los instrumentos son el soporte para la ejecución del estudio y las técnicas se consideran el grupo de instrumentos sobre el cual se desarrolla el método.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la V1

Denominación del instrumento: Gestión directiva

Autor (a): Roxana pardo luque

Adaptado por: propia

Lugar: Lima

Fecha de aplicación: Octubre 2021

Objetivo:

Tipo de instrumento: Cuestionario

Estructura: 20 ítems

Escala de medición: Likert

Administrado a: Grupo muestra de 82 docentes

Duración: Aproximadamente de 20 a 30 minutos

Margen de error: En la encuesta todos dieron su consentimiento para la información proporcionada.

Observación: Se aplicó con formulario Google form.

Li

nk: <https://forms.gle/KQV6mNWvr6vWnjoz8>

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la V2

Denominación del instrumento: Satisfacción laboral

Autor (a): Roxana Pardo Luque

Adaptado por: propia

Lugar: Lima

Fecha de aplicación: Octubre 2021

Objetivo: Observar las respuestas de los docentes con respecto a la satisfacción laboral.

Tipo de instrumento: Cuestionario

Estructura: 20 ítems

Escala de medición: Likert

Administrado a: Grupo muestra de 82 docentes

Duración: Aproximadamente de 20 a 30 minutos

Margen de error: En la encuesta todos dieron su consentimiento para la información proporcionada.

Observación: Se aplicó con formulario Google form.

Link: <https://forms.gle/KQV6mNWvr6vWnjoz8>

Validez y confiabilidad del instrumento.

Los tres expertos validaron los instrumentos, y evaluaron el contenido de los cuestionarios en cuanto a sus dimensiones, indicadores y componentes.

La confiabilidad y los coeficientes varían entre 0 y 1, cuanto más cercano sea el resultado a 1, más confiable es la herramienta porque más confiable es el resultado. La prueba piloto se aplica a 30 docentes de instituciones de educación en gestión pública de la Ugel 06 Lima Metropolitana, 2021. (Polidoro-Dini, et al., 2014)

Tabla 3

Validación de expertos

| Grado | Validador | Recomendación |
|----------|---------------------------|---------------|
| Doctor | Aracelli Gonzales Sánchez | Aplicable |
| Magister | Jean Pierre Mendoza | Aplicable |
| Magister | Jenifer Pardo Luue | Aplicable |

Tabla 4

La confiabilidad de las variables del estudio

| Variabes | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|----------------------|------------------|-----------------|
| Gestión educativa | 0,946 | 20 |
| Satisfacción laboral | 0,939 | 20 |

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con la Tabla 6, la Tabla 6 muestra la confiabilidad del Alfa de Cronbach de la primera variable gestión educativa, donde el coeficiente es 0.946. Considerando que el coeficiente se mide de 0 a 1, cuanto más cerca de 1, mayor es la confiabilidad; Se puede inferir una alta fiabilidad del instrumento. La alta fiabilidad de la segunda variable, satisfacción laboral, también se puede observar en la Tabla 7, cuyo coeficiente es 0,939. Dado que el coeficiente se mide de 0 a 1, cuanto más se acerque a 1, más fiable será este método. En resumen, la herramienta es muy confiable.

3.5. Procedimientos

En los procedimientos seguidos en esta investigación se consideraron situaciones problemáticas, y se consideró dos temas de investigación, luego con la finalidad de validar la información se realizó la búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales y los fundamentos científicos y técnicos que sustenten estas variables. Los fundamentos teóricos permiten la formulación de objetivos y suposiciones de diseño para que las variables se puedan escalar y manipular para el desarrollo. Será contactado a través del correo electrónico y/o WhatsApp para proporcionar información sobre el propósito de la herramienta

utilizada. Y sus lineamientos de desarrollo, mediante los cuales continúan seleccionando opciones de respuesta en base a su percepción, dando como resultado datos adquisición.

3.6 Método de análisis de datos

Dentro del contexto de emergencia sanitario de la pandemia Covid-19, se obtuvieron las respuestas del instrumento mediante Google formularios, las cuales fueron llevados al programa Excel, del cual se obtiene el puntaje general de cada docente en términos de variables, se realizó un análisis cuantitativo en base a los valores medidos establecidos para cada variable, y luego se utilizó la versión SPSS 26 de análisis estadístico Spearman Row, se obtuvo la tabla por este método estadístico y se determinó la correlación entre variables.

3.7 Aspectos éticos

De acuerdo con los lineamientos de la UCV, la “herramienta de recolección de datos” fueron los documentos elaborados para la elaboración de los informes y su vigencia. Debido a que se respetó la privacidad de cada participante del estudio, se obtuvo el consentimiento apropiado y se obtuvo el consentimiento de cada maestro para completar el cuestionario. Además, se examinan aspectos éticos y confidenciales sin revelar los resultados y la validez del juicio de expertos. La información de los participantes se mantendrá confidencial ya que sus identidades no serán reveladas bajo ninguna circunstancia.

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados

Tabal 5

Nivel de gestión administrativa

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Aceptable | 2 | 3,9 |
| Esperado | 14 | 27,5 |
| Destacado | 35 | 68,6 |
| Total | 51 | 100,0 |

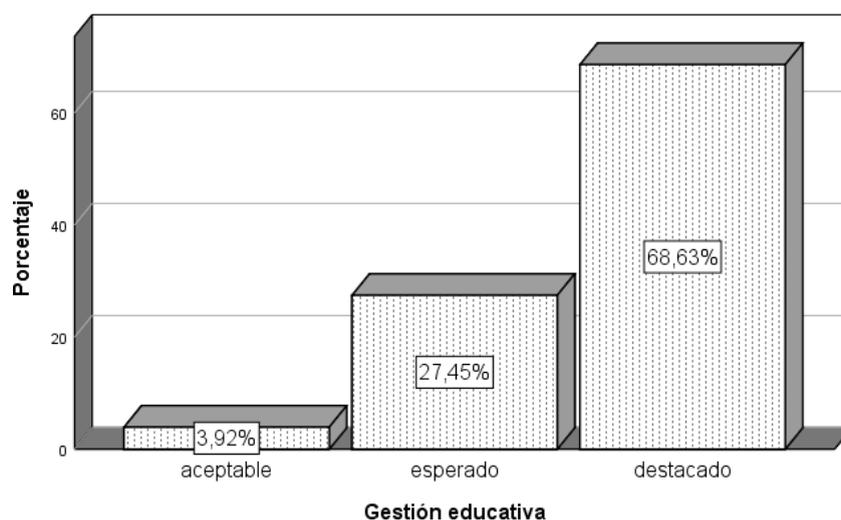


Figura 2. Nivel de la gestión educativa

Los resultados que se observan en la tabla y figura, identifican los niveles de la gestión educativa de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, se aprecia que el nivel es destacado al 68.63% mientras que el 27.45% presentan un nivel esperado y solo el 3.92% presentan aceptable nivel en cuanto a la gestión educativa en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de la gestión educativa en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

| | Estratégica | | Pedagógica | | Administrativa | | Comunitaria | |
|-----------|-------------|------------|------------|------------|----------------|------------|-------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| aceptable | 3 | 5.9 | 3 | 5.9 | 4 | 7.8 | 3 | 5.9 |
| esperado | 15 | 29.4 | 20 | 39.2 | 16 | 31.4 | 18 | 35.3 |
| destacado | 33 | 64.7 | 28 | 54.9 | 31 | 60.8 | 30 | 58.8 |
| Total | 51 | 100.0 | 51 | 100.0 | 51 | 100.0 | 51 | 100.0 |

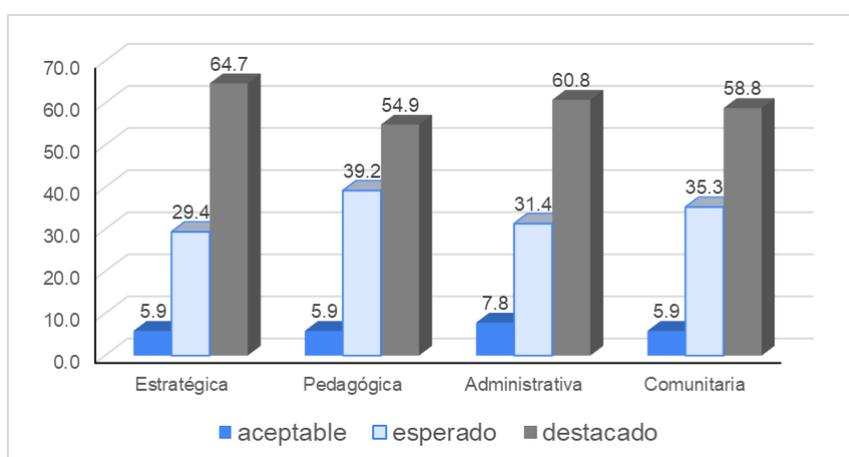


Figura 3. Niveles porcentuales de las dimensiones de la gestión educativa en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

En cuanto a los niveles de la gestión educativa, se tienen los niveles destacado percibidos por los entrevistados, el cual el 64.7% presentan destacado nivel, mientras que el 29.4% presentan nivel esperado, mientras en la dimensión pedagógica el 54.9% presentan destacado nivel, y el 39.2% se encuentran en nivel esperado, asimismo en la dimensión administrativa, se tiene que los encuestados perciben al 60.8% en nivel destacado y el 31.4% presentan nivel esperado y en la dimensión comunitaria el 58.8% de los entrevistados presentan destacado nivel, mientras que el 35.3% presentan esperado nivel en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana.

Tabla 7

Nivel de la satisfacción laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Esperado | 16 | 31,4 |
| Destacado | 35 | 68,6 |
| Total | 51 | 100,0 |



Figura 4. Nivel de la satisfacción laboral

En referencia a los niveles de la variable de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública, se tiene que el 68.6% de los estudiantes se encuentran en nivel destacado, mientras que el 31.4% se encuentran en nivel esperado en cuanto a la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Tabla 8

Distribución de frecuencias por nivel de la dimensión de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

| Niveles | Motivación | | Relaciones interpersonales | | Incentivos | |
|-----------|------------|------------|----------------------------|------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| aceptable | 0 | 0.0 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 |
| esperado | 14 | 27.5 | 17 | 33.3 | 23 | 45.1 |
| destacado | 37 | 72.5 | 33 | 64.7 | 28 | 54.9 |
| Total | 51 | 100.0 | 51 | 100.0 | 51 | 100.0 |

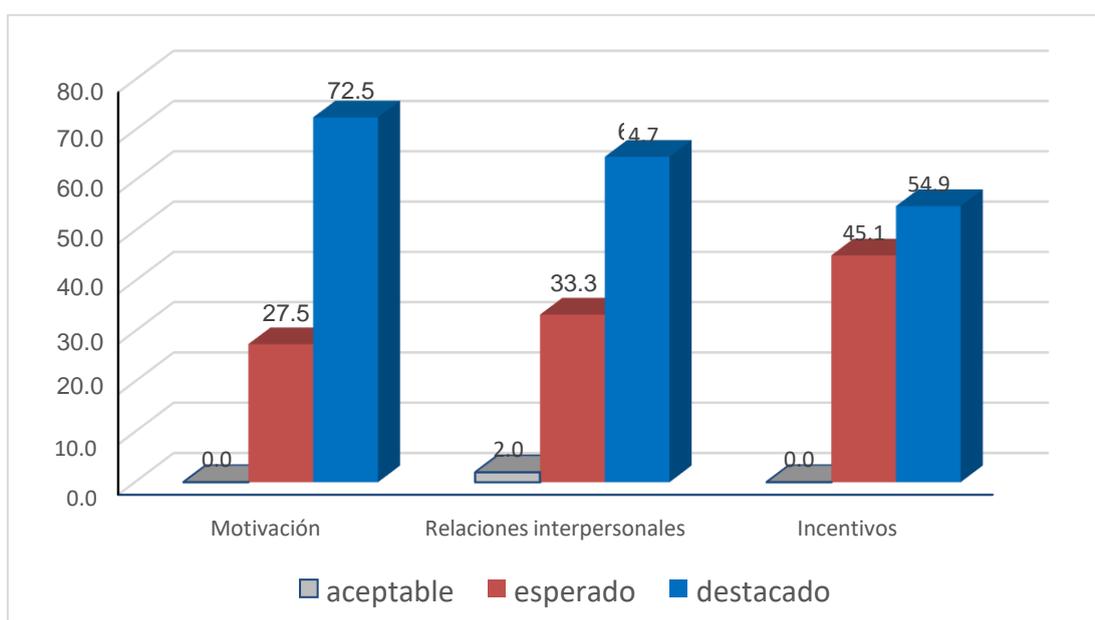


Figura 5. Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública, se tiene a la dimensión motivación de los cuales se tiene al 72.5% de los entrevistados que presentan destacado nivel, mientras que el 27.5% se encuentran en nivel esperado, asimismo se tiene a la dimensión relaciones interpersonales, de los cuales el 64.7% presentan destacado nivel mientras que el 33.3% percibe esperado nivel y en cuanto a la dimensión incentivo, el 54.9% percibe un nivel destacado mientras que el 45.1%

percibe un nivel esperado en la dimensión de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Hg: Existe relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Tabla 9

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------------|-------------------|----------------------|
| | | | Gestión Educativa | Satisfacción laboral |
| Rho de Spearman | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,863** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,863** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

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

En la tabla 11, la gestión educativa, considerando el Rho de Spearman con un valor fue de 0.863, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que interpretación lineal de correlación es alta y significativas es decir que existe una correlación entre las variables.

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión

pública de la UGEL 06 de Lima

H1: Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de la UGEL 06 de Lima

Tabla 10

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|--------|--------|
| | | Gestión Educativa | | |
| | | Motivación | | |
| Rho de Spearman | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,757** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | Motivación | Coeficiente de correlación | ,757** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

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

En la tabla 12, la gestión educativa, considerando el Rho de Spearman con un valor fue de 0.757, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la interpretación lineal de correlación alta y significativas, es decir que existe una correlación alta con la dimensión motivación.

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe relación entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

H2: Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la gestión educativa

y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Tabla 11

| Correlaciones | | | Gestión Educativa | Relaciones interpersonales |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,827** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | Relaciones interpersonales | Coeficiente de correlación | ,827** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

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

En la tabla 11, la gestión educativa, considerando el Rho de Spearman con un valor fue de 0.827, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la interpretación lineal de correlación alta y significativas, es decir que existe una correlación alta con la dimensión relaciones interpersonales.

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe relación entre la gestión educativa y la dimensión incentivos de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

H2: Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión incentivos de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Grado de correlación entre la gestión educativa y la dimensión incentivos de la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021

Tabla 12

| Correlaciones | | | Gestión Educativa | Incentivos |
|----------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|------------|
| Rho de Spearman | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,820** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | Incentivos | Coeficiente de correlación | ,820** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

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

En la tabla 8, la gestión educativa, considerando el Rho de Spearman con un valor fue de 0.820, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la interpretación lineal de correlación alta y significativas, es decir que existe una correlación alta con la dimensión incentivos.

V. DISCUSIÓN

Según la estadística se ha encontrado que la gestión educativa se relaciona de forma significativa, positiva y directa con la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, en el objetivo general de acuerdo a los resultados obtenidos, según la prueba de Rho de Spearman fue con un valor de 0.863, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que interpretación lineal de correlación es alta y significativa es decir que existe una correlación entre las variables. Para Aguirre (2019), en su estudio concluyó que la gestión directiva y el desarrollo profesional docente con una correlación ($Rho = 0,565$) fue moderada y significativa de 0.000. Asimismo Jiménez, et al. (2016), sostuvo la gestión administrativa constituye una parte fundamental de toda entidad. Es importante desarrollar relaciones de trabajo con supervisores y gerentes.

Asimismo, Sandoval (2020), de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman de 0.607 concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral. Se acepta un número binario de 0,000 y menor de 0,05 y una hipótesis alternativa. Para Huang (2018) en su estudio satisfacción laboral del maestro por el apoyo del director y la cooperación docente. Según Palma (2005), con su experiencia laboral, la satisfacción laboral tiene una tendencia continua a trabajar basada en creencias y habilidades verdaderas. Para Tentama (2016) en su estudio los roles de la motivación laboral de los docentes y el trabajo de los docentes, satisfacción en el compromiso organizacional en escuelas extraordinarias. Asimismo Jiménez, et al. (2016), afirmó que conduce a la especialización, reorganización, procesos, tareas, puestos de trabajo, etc. de los trabajadores, por lo que se puede decir que la organización de actividades se basa en los planes y seguimiento del desempeño de la empresa. Asimismo, mediante el uso regular de la herramienta, permite evaluar el cumplimiento, errores y deficiencias relacionadas con los objetivos.

Para Miranda, (2016), es un conjunto de acciones encaminadas a la consecución de objetivos a corto plazo, incluyendo la mejora de herramientas e instrumentos para el logro de objetivos específicos. Para Esquivel, et al. (2017),

es un proceso de gestión que se desarrolla de manera sistemática y voluntaria con diferentes dimensiones y se implementa con el objetivo de lograr un funcionamiento escolar regular, apoyo administrativo para la gestión educativa. Mejora continua para mejorar la búsqueda de soluciones innovadoras. Mora et al (2016) se esfuerzan por lograr las metas de gestión propuestas y visualizar a los gerentes. Por otro lado, Locke (1976) afirma que la satisfacción laboral depende de muchos factores, incluido nuestro puesto, el comportamiento superior, su satisfacción con las actividades que realizan, su capacidad para usar el conocimiento, aprender cosas nuevas y experimentar cosas nuevas, y desafíos.

Para Quintana (2018) afirma que la evaluación en las instituciones educativas se caracteriza en sus diferentes contextos sociales, privados y formales por la diversidad epistemológica de sus discursos y construye su propio mundo. El término evaluación formativa ha sido acuñado y desarrollado a lo largo de los años en muchos conceptos que a veces son mecánicos, mal entendidos y repetidos sin entender el término y sus implicaciones. Según Ruiz, et al. (2010). De lo anterior, cuando están motivados, los objetivos marcados por los individuos se reflejan en sus acciones, lo que les permite alcanzar sus objetivos. Asimismo Wiemann (2011), se deduce que para lograr relaciones interpersonales efectivas en una entidad, la buena comunicación entre todos los miembros es muy importante. Para Jiménez et al., (2016), esta evaluación tiene sentido incluir diferentes instrumentos y considerar situaciones individuales y grupales, así como otras claves que comparen componentes situacionales.

En cuanto al primer objetivo específico, el grado de correlación entre la variable y dimensión detectada por el Rho de Spearman fue con un valor de 0.757, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la interpretación lineal de correlación fue alta y significativa, es decir que existe una correlación alta con la dimensión motivación, De igual forma, Ochoa (2020), en los resultados se observó que la dimensión de orientación de la planificación curricular se relaciona significativamente con las variables de desempeño docente, con el valor obtenido de 0,707 según el estadístico de Spearman y un

Sig. (bilateral) de 0,022, que es menor a 0,05, se trata de la existencia de correlación positiva

Para Muchinsky (2000). En lo que respecta a la gestión de los trabajadores, esta es un área muy compleja; sin embargo, aunque los estudios han demostrado que la satisfacción laboral tiene un gran impacto en la motivación y el desempeño de los empleados, resultando en una mejor productividad de la empresa, no se ha considerado demasiado. Según Minedu (2017) A partir de estos conceptos se puede concluir que la calidad de la educación permite que los estudiantes aprendan en un tiempo determinado establecido en el plan de estudios. De manera similar, Fritzsche y Parrish (2005) creen que la satisfacción laboral es el nivel en el que los empleados aprecian su trabajo.

Según Scanck (2013) considera acciones, pero con decisiones oportunas, la organización evoluciona para perseguir sus objetivos. Para Miranda (2016) señala que los equipos de gestión de recursos humanos se han vuelto más complejos, no solo por el aumento de sus responsabilidades, sino también por el compromiso que requieren. Los gerentes de hoy requieren conocimientos profundos, habilidades y destrezas para llevar a cabo sus funciones. Para Molano (2016) permite conectar al alumno con nuevos conocimientos en la medida de lo posible, facilitando la retroalimentación y dando oportunidad a los alumnos de organizarse.

De acuerdo al segundo objetivo específico, en cuanto al grado de correlación entre la variable y dimensión determinada por el Rho de Spearman con un valor fue de 0.827, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la interpretación lineal de correlación alta y significativas, es decir que existe una correlación alta con la dimensión relaciones interpersonales. De igual manera, Chacondori (2021), concluyó que el trabajo remoto producirá una mayor satisfacción laboral. Para O'Leary et al., (2009) sostuvo que la satisfacción laboral se considera un tipo de disfrute o satisfacción que las personas obtienen del trabajo, que a su vez está relacionado con la salud física. También se menciona que la satisfacción laboral expresa buenas conexiones

entre empleados y compañeros, control sobre el tiempo libre y medios adecuados.

De manera similar, Coulter y Robins (1996) informaron que una persona que mostraba satisfacción en el trabajo mostraba una reacción y una actitud positivas en su puesto. Cuando la persona está insatisfecha ocurre lo contrario, mostrando una actitud negativa en su puesto de trabajo. según Vallejo (2010), encontró que el trabajo se ha convertido en una de las principales fuentes de satisfacción con la vida. La teoría inicial que estableció el vínculo entre la satisfacción laboral y la productividad fue que los empleados felices son empleados útiles. Para Borrero (2019) describe la gestión como un conjunto de acciones integradas para lograr un fin, es decir, la gestión de políticas influye en el rumbo de las instituciones y es el eje central de la dirección estratégica.

Asimismo Gaso (2003), por lo tanto, todo empleador debe considerar que el trabajo excelente debe ser recompensado económicamente para que los trabajadores queden satisfechos, ese es el significado de incentivos. Según Jiménez et al. (2016), el plan de estudios debe adaptarse a las características individuales de los estudiantes, las debilidades de los estudiantes deben ser reconocidas y corregidas y aseguradas. Que toda debilidad sea eliminada. Está claro que su impacto va más allá de la educación y afecta a la sociedad, por lo que no puede reducirse a simples cuestiones metodológicas o simples "técnicas" pedagógicas.

En concordancia al tercer objetivo específico, se tienen resultados de la tabla muestran al coeficiente del Rho de Spearman con un valor fue de 0.820, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la interpretación lineal de correlación alta y significativas, es decir que existe una correlación alta con la dimensión incentivos. Por otro lado, Peña (2021), concluye que existe una relación significativa entre las variables coeficiente de Spearman 0.681, y el valor (sig) es igual a 0,000, y la hipótesis alternativa es aceptable. Asimismo Aguirre (2019), concluyó que la gestión directiva y el desarrollo profesional docente con una correlación (Rho = 0,565) fue moderada y significativa de 0.000.

Para Rachmawati (2020), los hallazgos tienen importantes resultados para aquellos que están involucrados en el desarrollo de los profesores en el sentido de que la mejora de las relaciones interpersonales y las competencias técnicas tendrán una influencia positiva en el trabajo de los profesores de la satisfacción y compromiso laboral. Según Gunlu et al., (2009), la satisfacción laboral está relacionada con el crecimiento de la organización, pues al experimentar esta satisfacción, realizarán las tareas de manera efectiva y, por lo tanto, mostrarán un buen desempeño y brindarán servicios eficientes a los clientes. También se puede decir que este es un tipo de orientación que aplican los directivos de una organización. El Ministerio de Educación (2016) considera que la evaluación formativa contiene elementos congruentes con la perspectiva de la reforma escolar y puede lograrse a través de un conocimiento estratégico basado en la experiencia y el trabajo docente profesional para la mejora, lo cual es fundamental para mejorar la organización escolar.

Para Vázquez (2013) y otro lo define como el proceso de integración al sistema educativo. Esto también incluye el trabajo en equipo de todos los miembros de la organización, lo que se relaciona con la orientación institucional. Por otro lado, Locke (1976) define la satisfacción laboral como una solución positiva a un trabajo en general, que se relaciona con los sentimientos agradables de las personas sobre la capacidad de la organización en la que trabajan. Para Miranda (2016). Asimismo Pernet, (2013), la gestión educativa, actividades y procedimientos prácticos y teóricos, es una combinación de la capacidad de vincular el saber y la acción, que posibilita la mejora sostenible del desempeño educativo, es una nueva forma de organizarse para entenderlo y gestionarlo. Usar orientación estratégica en la práctica creativa. Jiménez, et al., (2016), el resultado de todas las relaciones entre fines, métodos, modelos educativos, alumnos, sociedad, docentes, etc. A fin de concretar las funciones de ajuste y dirección del sistema educativo, la relación entre alumnos y conocimientos, docentes y alumnos, alumnos y alumnos, docentes y familias. Los cambios en las estrategias de evaluación pueden ayudar a promover una educación verdaderamente democratizada.

Asimismo Vallejo (2010), afirma que la relación entre satisfacción laboral y rentabilidad; sin embargo, otras encuestas han demostrado que el desempeño de un trabajador determina su satisfacción laboral, no al revés; por ejemplo, un empleado con alta eficiencia laboral y desempeño sobresaliente. Ganará un salario más alto, el reconocimiento y la promoción le dieron una sensación de felicidad instantánea. Para Quintana (2018) afirma que “la evaluación se mueve en una amplia gama de situaciones teóricas que sustentan diferentes métodos de evaluación”, revelando las inquietudes, tensiones y contradicciones del sistema educativo. Según Robbins (1998), el procedimiento se basa en los valores y creencias que se deben desarrollar mediante el trabajo arduo; teniendo en cuenta las actitudes, creencias, opiniones, sentimientos y acción decisiva sobre el trabajo. Según Jiménez et al. (2016), el plan de estudios debe adaptarse a las características individuales de los estudiantes, las debilidades de los estudiantes deben ser reconocidas y corregidas y aseguradas.

El Ministerio de Educación (2016) considera que la evaluación formativa contiene elementos congruentes con la perspectiva de la reforma escolar y puede lograrse a través de un conocimiento estratégico basado en la experiencia y el trabajo docente profesional para la mejora, lo cual es fundamental para mejorar la organización escolar. Al respecto Jiménez et al., (2016), afirma que, métodos, pautas de la educación, alumnos, sociedad, docentes, etc., Las funciones organizativas y de gestión del sistema educativo, la relación entre el alumnado y el conocimiento, la relación entre el profesorado, el alumnado y las familias, etc. Los cambios en las estrategias de evaluación ayudan a promover una verdadera educación democrática. La evaluación formativa de Molano(2016) permite conectar al alumno con nuevos conocimientos en la medida de lo posible, facilitando la retroalimentación y dando oportunidad a los alumnos de organizarse.

VI. Conclusiones

Primera: De acuerdo con la prueba Rho de Spearman el valor fue de 0.863, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la correlación es alta y significativa, es decir que existe una correlación entre las variables de Gestión educativa y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021.

Segunda: De acuerdo con la prueba Rho de Spearman con un valor fue de 0.757, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la correlación es alta y significativa, es decir que existe una correlación entre las variables de Gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021.

Tercera: De acuerdo con la prueba Rho de Spearman con un valor fue de 0.827, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la correlación es alta y significativa, es decir que existe una correlación entre las variables de Gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021.

Cuarta: De acuerdo con la prueba Rho de Spearman con un valor fue de 0.820, con un p-valor igual a 0.000 menor a 0.05, por lo que se determinó que la correlación es alta y significativa, es decir que existe una correlación entre las variables de Gestión educativa y la dimensión incentivos de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los directivos ejercer una buena gestión educativa dentro de la Ugel 06, Lima Metropolitana para lograr la satisfacción laboral mediante la gestión que brindan los directivos, a fin de determinar de manera más adecuada si la gestión educativa que se está brindando cumple con los estándares esperados.

Segundo: Es recomendable que los directivos continúen trabajando con el plan estratégico de motivación ya que se ha obtenido como evidencia un impacto positivo del clima organizacional en la Ugel 06, Lima Metropolitana, Es necesario explicar las nuevas propuestas para informar sobre los beneficios que traerán a los docentes y promover aún más la satisfacción laboral.

Tercero: Se sugiere al director y docentes de la Ugel 06, fomentar de manera constante en cuanto a la dimensión relaciones interpersonales en los docentes, para fortalecer y mejorar la comunicación y la empatía que realiza cada actor educativo., a través de talleres, en los docentes en aras de la mejora constante.

Cuarto: Para incentivar la comunicación, realizar vigorosos talleres de comunicación virtual con el objetivo de que administradores, coordinadores y docentes, así como los propios docentes, mejoren la comunicación interna de manera clara, efectiva y oportuna con flujo ascendente, descendente y horizontal. En docentes que puedan expresar sus expectativas e inquietudes y aportar nuevas ideas a favor de la organización educativa, mejorando el clima organizacional y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Institutional management, teacher and parental involvement in public schools in Mexico. *Calidad en a educación*, (46), 53-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718->
- Aguilar, A., Velandia, Y., Aguilar, C., & Álvarez, G. (2017). Gestión educativa: tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. *Revista Perspectivas*, 84-94. Obtenido de <https://respuestas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/1331>
- Alam, M. (2017) Appointed attorney general. *bdnews24.com*. <https://bdnews24.com/bangladesh/2009/01/13/mahbubey-alam-appointed-attorney-general>.
- Andía, B. (2018), *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Araya-Castillo, L.; Pedreros-Gajardo, M. (2014). Analysis of the motivation theories of content: an application to chile's labor market of 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Ausión, J., & Villacorta, A. (2011) *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima - Perú: Fondo editorial PUCP.
- Ayala, J (2015) *Evaluación externa y calidad de la educación en Colombia. Documentos de trabajo sobre economía regional*. Núm. 217, 4. Recuperado de [http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_217.p df](http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_217.pdf)
- Banegas-Salmeron, J. E. (2016). *La gestión educativa y el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato en la Unidad Educativa "16 de Junio" de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, República del Ecuador*. Periodo lectivo 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20500.12672/5089>
- Bodero, H. (2014). Impacto de la calidad educativa. *Apuntes de Ciencias Sociales*, 117.
- Borrero, R. (2019). Human talent management processes in Colombia's management education sector. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*

- Koinonía*, 293-307. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>
- Cantos-Ochoa, M. E., Reyes-Reinoso, J. R. (2018). The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador, *Revista Killkana Sociales*, 2(4), 1-8. DOI: https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.100
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. (1era. Ed.). Lima: Editorial San Marcos. ISBN:978-612-302-482-6
- Díaz, J. y Quiñonez, A. (2018) *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Espinoza-Freire, E. E., Ricaldi, Echevarria-Ricaldi, M. L. (2019). *Development of intellectual skills in teachers of basic education in Machala, Ecuador, Educación*, 28(55), 59-79. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201902.00>
- Esquivel, A., León, R., & Castellanos, G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, 56-72. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200005
- Fonseca-Montoya, S., Guerra-Triviño, O. L., Navarro-Mosquera, N. G. (2019). The formation of pedagogical competences in teachers of accounting and administrative sciences in the Ecuadorian context. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(1), 201-207 <http://orcid.org/0000-0003-0070-9741>
- García, F., Juárez, S. & Salgado, L. (2018) School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. Recovered: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es.
- Gindo, E., Anagaw, C., & Sapo, S. (2020). Provision of quality education in secondary schools: an investigation of factors. *European Journal of Education Studies*, <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.3099>
- González Jaimes, E. I..., López Chau, A..., & Trujillo Mora, V. (2020). Certificación de la calidad educativa y la satisfacción laboral de docentes e investigadores del Estado de México. *Educateconciencia*, 26(27), 20-

42. Recuperado a partir de <http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/228>
- Hopkins, D. & Reynolds, D. (2006). *The Past, Present and Future of School Improvement*. Londres: Edit. British Educational Research Journal.
- Huayllani, M. (2018). *La Gestión institucional y la calidad educativa de la Institución educativa Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2016) Equidad, acreditación y calidad educativa. Serie: estudios y experiencias <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Equidad-Acreditaci%C3%B3n-y-Calidad-Educativa.pdf>
- Irmayani, H., Wardiah,, D. y Kristiawan, M. (2018). The Strategy Of SD Pusri In Improving Educational Quality. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60841365/2018_Muhammad_Kristiawan_Herni_Irmayani20191008-50541-1nejjc.pdf?1570586348
- Jiménez, A., Puerta, A., Giraldo, P., & Vallejo, L. (2016). Educational management and continuous improvement in institutions for work and human development. *Revista de Investigaciones• UCM*, 198-208. Obtenido de <http://167.249.43.209/ojs/index.php/revista/article/view/71>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Sistema de Información Científica*, Vol. 12, Núm. 6; pp 13.
- Menin, O. (2013) ¿Qué es una educación de calidad? *Praxis Educativa (Arg)*, XVII (1), 24-27 ISSN: 0328-9702. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1531/153127486003>
- MINEDU. (2017). *Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria*. Lima - Perú: Dirección General de Educación Superior Universitaria.
- Ministerio de Educación. (2016). *Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

- Miranda, S. (2016) La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 – 7467. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 562-589. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672016000200562&script=sci_arttext
- Molano, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia educación*, 55-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>
- Mora, L., Duran, M., & Zambrano, J. (2016). Current business management considerations. *mastery of science*, 511-520. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/276>
- Ochoa, L. (2018) *Acompañamiento Pedagógico y calidad de los procesos académicos*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. Tesis de Maestría.
- Okutan, A. (2014) *Instructional leadership in educational scenarios*. <https://www.coursehero.com/file/54339117/Tarea-12-Necesidad-de-un-liderazgo-efectivo-en-ambientes-escolaresdocx/>
- Pérez, R. (2017) *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA*. (Artículo científico) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Pernett, J. (2013). *Educación y Gestión*. Bogotá. D.C: Pretextos grupo Editorial Ltda.
- Polidoro-Dini, A., Dos Santos-Alves, D. F., Ceretta-Oliveira, H., De Brito-Guirardello, E. (2014). Validity and reliability of a pediatric patient classification instrument. *Revista Latino - Am. Enfermagem*, 22 (4), 598 - 603. DOI: 10.1590 / 0104-1169.3575.2457

- Quinde, D. (2020) *Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa de la Institución Educativa N°14038 La Legua del Distrito de Catacaos*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*, 259-281. Obtenidode <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6718920>
- Riega, C. L. (2018) *Acompañamiento pedagógico y calidad educativa en las instituciones educativas de los distritos de la provincia de La Unión, Arequipa 2020*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Riffo, R. (2019) Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de Chorrillos. *Revista Cientific Vol. 4 Núm. Ed. Esp.* <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rodríguez-Balza, M. Y., Machado-Torrealba, W. S., & Villamarin-Oliveros, A. J. (2019). Muestreo para el control de calidad en el proceso de elaboración de envases metálicos para alimentos. *Ingeniería, investigación y tecnología*, 20(2). <https://doi.org/10.22201/fi.25940732e.2019.20n2.017>
- Rodríguez-Balza, M. Y., Machado-Torrealba, W. S., & Villamarin-Oliveros, A. J. (2019). Sampling for quality control in the process of making metal food containers. *Engineering, research and technology*, 20 (2). <https://doi.org/10.22201/fi.25940732e.2019.20n2.017>
- Rojas Ríos, M. J., & López Stefoni, D. A. (2016). Accreditation of Institutional Management in Chilean Universities. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(2), 180-190.
- Ruiz, I. (2009) *Evaluación de la calidad educativa en nivel secundaria desde la perspectiva de docentes y alumnos. Caso: Centro Escolar Campo grande*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Salazar D. D., Díaz, V. P., Benalcázar, C. L. & Acuña, Z. J. (2018). Administrative management in food and drink establishments in the La Ronda sector of the historical center of Quito (Ecuador). *Revista interamericana de ambiente y turismo*, 14(1), 2-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2018000100002>
- Samkange, W. (2013). Management and Administration in Education: What do School Heads do? A Focus on Primary School Heads in One District in Zimbabwe, *International J. Soc. Sci. & Education*, 3(3).

- Sánchez (2020) en su tesis *Gestión educativa y la deserción escolar de la Escuela "José Joaquín de Olmedo"*, Ecuador, 2019
- Shobaki, M. y Abu, s. (2017). The Requirements of Computerized Management Information Systems and Their Role in Improving the Quality of Administrative Decisions in the Palestinian Ministry of Education and Higher Education. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering Volume 6, Issue 6*.
- UNESCO. (2007). Principios de la calidad educativa. *Herramientas de Formación para el Desarrollo Escolar, 25*.
- UNICEF. (2015). *Educación de buena calidad para todos*. Documento de acceso abierto.
- Vásquez, A. (2013) Calidad y calidad educativa. *Investigación Educativa Vol. 17, N.º 2, 49-71 Julio-diciembre 2013, ISSN 1728-5852*
- Ventura-León, J. (2020). *Scales, inventories and questionnaires: are they the same?* ,Elsevier España, 21 (3), 218, <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.04.001>
- Villarroel, V. A. & Bruna, D. V. (2017). Pedagogical Competencies of University Teachers: A Case Study, Which Incorporates the Perspective of Chilean Teachers and Students. *Formación universitaria, 10(4), 75-96*. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000400008>.
- Zorrilla, M. (2013). Transformar la supervisión escolar: ¿solo una aspiración o puede ser una meta razonable y posible? *EDUCAR, vol. 49, núm. 1. Universitat Autònoma de Barcelona*.

ANEXOS

Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|--|--|---|--------------------------------------|---|--------------|--|
| PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana 2021? PROBLEMA ESPECÍFICO 1 ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes | OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06 de Lima Metropolitana. 2021. OBJETIVO ESPECÍFICO Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06 | HIPÓTESIS GENERAL: ¿Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión | Variable 1: gestión educativa | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
| | | | Estratégica | Organización Representación Cumplimiento de Normativas Responsabilidades | 1-5 | destacado, esperado, aceptable y bajo. |
| | | | Pedagógica | Monitoreo y acompañamiento Evaluación de aprendizajes Capacitación | 6-11 | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--------------|-------------------------|
| en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? PROBLEMA ESPECÍFICO 2 ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06 de Lima Metropolitana 2021? PROBLEMA ESPECÍFICO 3 ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión incentivos de la satisfacción | de Lima Metropolitana. 2021? OBJETIVO ESPECÍFICO 2 Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06 de Lima Metropolitana. 2021? OBJETIVO ESPECÍFICO 3 Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la dimensión | motivación de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2 b) ¿Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3 | | | | |
| | | | Administrativa | Recursos financieros Recursos materiales contratación | 12-14 | |
| | | | comunitaria | Comunicación Alianzas socio estratégicas Atención a PFFF | 15-20 | |
| | | | Variable 2: satisfacción laboral | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
| | | | Motivación | Participa laboralmente | 1-6 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|----------------------------|--------------------------|-------|--|
| laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? | incentivos de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana. 2021? | c) ¿Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión incentivos de la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la UGEL 06 de Lima Metropolitana, 2021? | | Expresa agradecimiento | | |
| | | | | Brinda aliento | | |
| | | | Relaciones interpersonales | Apoya opiniones | 7-13 | |
| | | | | Organiza recursos | | |
| | | | Incentivos | Reconoce labor | 14-20 | |
| | | | | Existe convenios | | |
| | | | | Elige estilos de trabajo | | |

Instrumentos

Cuestionario escala de medición: Gestión educativa

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Gestión estratégica | | | | | |
| 1 | Considera que en la institución se ha descrito la visión, misión y los valores institucionales. | | | | | |
| 2 | Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional. | | | | | |
| 3 | Cree usted que en la institución educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa. | | | | | |
| 4 | Considera que en la institución se invita de manera voluntaria a formar comisiones de trabajo con los docentes. | | | | | |
| 5 | Considera que la planificación anual a nivel institucional responde a la realidad problemática de la Comunidad Educativa. | | | | | |
| | Dimensión 2: Gestión pedagógica | | | | | |
| 6 | Cree usted que el director asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico. | | | | | |
| 7 | Considera usted que el líder de su institución verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas en el contexto de la pandemia para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8 | Cree usted que el director realiza el acompañamiento a los docentes durante la emergencia sanitaria. | | | | | |
| 9 | Recibe retroalimentación del director sobre su práctica pedagógica. | | | | | |
| 10 | Se promueve en la institución planes de mejora para fortalecer la práctica pedagógica. | | | | | |
| 11 | Cree usted que en su institución se estimula el buen desempeño docente. | | | | | |
| 12 | El director gestiona capacitaciones virtuales para mejorar su práctica pedagógica. | | | | | |
| | Dimensión 3: Gestión administrativa | | | | | |
| 13 | Cree usted que en su institución se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución educativa. | | | | | |
| 14 | El director administra adecuadamente al potencial humano, asignándole cargos y funciones de acuerdo al perfil profesional. | | | | | |
| 15 | Promueve la dirección a la comunidad educativa participar en las capacitaciones de las TICs, por ser indispensables en la educación remota. | | | | | |
| 16 | Percibe que el director se preocupa por dotar los productos de donados a los estudiantes en forma efectiva. | | | | | |
| | Dimensión 4: Gestión comunitaria | | | | | |
| 17 | Cree usted que en su institución se ejecuta iniciativas para fomentar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | | | |
| 18 | El director atiende de forma sincrónica o asincrónica a los padres de familia. | | | | | |
| 19 | El director promueve alianzas estratégicas con el MINSA debido a la emergencia sanitaria. | | | | | |
| 20 | Considera usted que en su institución se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA Y CONEI. | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario escala de medición: Satisfacción laboral

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Motivación | | | | | |
| 1 | Se realiza felicitaciones en actos públicos virtuales por parte de la dirección. | | | | | |
| 2 | Se siente satisfecho con su desempeño profesional durante la pandemia. | | | | | |
| 3 | Considera que su contribución juega un papel importante con el éxito de la institución en la pandemia por el COVID-19. | | | | | |
| 4 | Considera que su trabajo le permite desarrollarse personalmente. | | | | | |
| 5 | Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo. | | | | | |
| 6 | Considera que el trabajo que usted realiza es motivador. | | | | | |
| | Dimensión 2: Relaciones interpersonales | | | | | |
| 7 | Considera que en su institución se promueve actividades virtuales que fortalezcan el clima laboral. | | | | | |
| 8 | Mantiene comunicación permanente sincrónica o asincrónica con la comunidad educativa. | | | | | |
| 9 | Cree usted que en su institución se permite las opiniones y sugerencias de otros miembros de la comunidad educativa. | | | | | |
| 10 | Mantiene buenas relaciones humanas durante la emergencia sanitaria con el grupo de docentes. | | | | | |
| 11 | Considera que el director emplea una comunicación asertiva en la retroalimentación y para brindar directrices. | | | | | |
| 12 | El director utiliza la escucha activa. | | | | | |
| 13 | Considera que en su institución se atiende los temas emocionales originados por la pandemia del COVID-19 | | | | | |
| | Dimensión 3: Incentivos | | | | | |
| 14 | Recibe reconocimiento acorde a su desempeño profesional por parte del director | | | | | |
| 15 | Considera usted que el director es flexible para recibir las evidencias de su trabajo. | | | | | |
| 16 | Recibe apoyo de parte de la institución para realizar su trabajo de forma remota. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Considera tener la libertad de elegir su método de trabajo por la pandemia del COVID -19. | | | | | |
| 18 | Cree usted que existe un ambiente organizado en su trabajo. | | | | | |
| 19 | Considera que existen programas de capacitaciones virtuales de parte del ministerio. | | | | | |
| 20 | Considera que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados. | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

Matriz de operacionalización

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | NIVELES O RANGOS |
|----------------------|---|--|----------------|---|--|--|
| Gestión directiva | Entre las variables de gestión educativa, es consistente con el funcionamiento de diversos factores en la vida diaria escolar. Minedu (2017), a partir de estos conceptos, podemos inferir que la calidad de la educación producirá aprendizajes entre los estudiantes debidamente establecidos en el plan curricular durante un determinado período de tiempo. | Se ha creado un cuestionario en cuya estructura se han considerado cuatro dimensiones: estratégica, administrativa, Pedagógica y comunitaria; las cuales están conformadas por 20 ítems; estos se medirán con la escala de Likert siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) | estratégica | Organización Representación Cumplimiento de Normativas Responsabilidades | siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) | destacado, esperado, aceptable y bajo. |
| | | | administrativa | Recursos financieros Recursos materiales contratación | | |
| | | | pedagógica | Monitoreo y acompañamiento Evaluación de aprendizajes Capacitación Cumplimiento de metas | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------|--|--|--|
| | Miranda, (2016), Es una serie de acciones encaminadas a lograr metas a corto plazo, incluyendo la optimización de recursos y medios para alcanzar determinadas metas. | | | | | |
| | | | comunitaria | Comunicación Alianzas socio estratégicas Atención a PPFF | | |

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | NIVELES O RANGOS |
|----------------------|--|---|----------------------------|--|--|--|
| Satisfacción laboral | La teoría de la satisfacción relacionada con el ambiente laboral se expresa como el comportamiento que el sujeto toma hacia la ocupación en la que se desempeña. El procedimiento se basa en los valores y creencias de que el trabajo arduo debe desarrollar su labor; teniendo en cuenta actitudes, creencias, opiniones, sentimientos y afrontamiento del trabajo La tendencia a actuar con decisión (Robbins, 1998). En otras palabras, reconocer la | Se ha creado un cuestionario en cuya estructura se han considerado tres dimensiones: motivación, relaciones interpersonales, e incentivos; las cuales están conformadas por 20 ítems; estos se medirán con la escala de Likert siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) | Motivación | Participa laboralmente Expresa agradecimiento Brinda aliento | siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) | destacado, esperado, aceptable y bajo. |
| | | | Relaciones interpersonales | Apoya opiniones Organiza recursos Se identifica laboralmente | | |
| | | | Incentivos | Reconoce labor Existe convenios Elige estilos de trabajo | | |

| | | | | | | |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|--|
| | importancia de su buen desempeño. | | | | | |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|--|

Carta de presentación y aceptación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 09 Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 139- 2021 - UCV - VA - EPG - F05L03/J

SR(A)

DANTE ESPINOZA ROJAS

I.E 1199 MARISCAL RAMÓN CASTILLA

DIRECTOR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROXANA PARDO LUQUE N° DNI 40888322 y código de matrícula N° 7002545350 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Gestión educativa y satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06 de Lima Metropolitana, 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1199

"MARISCAL RAMÓN CASTILLA"

UGEL N° 06

Chaclacayo – Carretera Central Km 19
Fono 3590245 E-mail ie1199mrc2019@gmail.com



"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Chaclacayo, 23 de noviembre de 2021

OFICIO N° 138-2021-D.IE N° 1199 "MRC"-CH

Lic. ROXANA PARDO LUQUE

Ciudad-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Institución Educativa N° 1199 "MARISCAL RAMÓN CASTILLA", a la vez, en respuesta a su petición AUTORIZAR EL DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN del grado de MAESTRA en la Universidad César vallejo Titulado **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN DE DOCENTES EN INSTITUCIONES DE GESTIÓN PÚBLICA DE LA UGEL 06.**

Por tal motivo, coordinar con el Mg. UBER CRISÓSTOMO ROJAS, Subdirector de Gestión Pedagógica de nuestra Institución Educativa, para el desarrollo del mencionado trabajo de investigación.

Aprovecho de la oportunidad para manifestarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Dagoberto Espinoza Rojas
C.M. 1087235187
DIRECTOR (C)

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión educativa

| N° | DIMENSIONES / Ítem | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | Claridad ³ | | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
| | | M | U | A | M | U | A | M | U | A | |
| | Dimensión 1: Gestión estratégica | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera que en la institución se ha descrito la visión, misión y los valores institucionales. | | | X | | | X | | | X | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|
| 2 | Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional. | | | X | | | X | | | X | |
| 3 | Cree usted que en la institución educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa. | | | X | | | X | | | X | |
| 4 | Considera que en la institución se invita de manera voluntaria a formar comisiones de trabajo con los docentes. | | | X | | | X | | | X | |
| 5 | Considera que la planificación anual a nivel institucional responde a la realidad problemática de la Comunidad Educativa. | | | X | | | X | | | X | |
| | Dimensión 2: Gestión pedagógica | | | X | | | X | | | X | |
| 6 | Cree usted que el director asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico. | | | X | | | X | | | X | |
| 7 | Considera usted que el líder de su institución verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas en el contexto de la pandemia para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje. | | | X | | | X | | | X | |
| 8 | Cree usted que el director realiza el acompañamiento a los docentes durante la emergencia sanitaria. | | | X | | | X | | | X | |
| 9 | Recibe retroalimentación del director sobre su práctica pedagógica. | | | X | | | X | | | X | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|
| 10 | Se <u>promueve</u> en la institución planes de mejora para fortalecer la práctica pedagógica. | | | X | | | X | | | X | |
| 11 | Cree usted que en su institución se estimula el buen desempeño docente. | | | X | | | X | | | X | |
| 12 | El director gestiona capacitaciones virtuales para mejorar su práctica pedagógica. | | | X | | | X | | | X | |
| | Dimensión 3: Gestión administrativa | | | X | | | X | | | X | |
| 13 | Cree usted que en su institución se <u>distribuye</u> adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución educativa. | | | X | | | X | | | X | |
| 14 | El director administra adecuadamente al potencial humano, asignándole cargos y funciones de acuerdo al perfil profesional. | | | X | | | X | | | X | |
| 15 | Promueve la dirección a la comunidad educativa participar en las capacitaciones de las TICs, por ser indispensables en la educación remota. | | | X | | | X | | | X | |
| 16 | Percibe que el director se preocupa por dotar los productos de donados a los estudiantes en forma efectiva. | | | X | | | X | | | X | |
| | Dimensión 4: Gestión comunitaria | | | X | | | X | | | X | |
| 17 | Cree usted que en su institución se ejecuta iniciativas para fomentar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | X | | | X | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| 17 | Considera tener la libertad de elegir su método de trabajo por la pandemia del COVID-19. | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 18 | Cree usted que existe un ambiente organizado en su trabajo. | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 18 | Considera que existen programas de capacitaciones virtuales de parte del ministerio. | | | | | X | | | | | X | | | | | X |



| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| 20 | Considera que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados. | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
|----|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|

Observaciones: Hay suficientes

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

Apellidos y nombre del juez validador: Dra. Gonzales Sánchez, Araoz del Carmen DNI: 08873412

Especialidad del validador: Dra. en Educación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, en contenido, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se dar suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....
Firma del Experto Informante:
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión educativa

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | Claridad ³ | | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
| | | M | U | A | M | U | A | M | U | A | |
| | Dimensión 1: Gestión estratégica | M | U | A | M | U | A | M | U | A | |
| 1 | Considera que en la institución se ha descrito la visión, misión y los valores institucionales. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 | Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional. | | | X | | | X | | | X | |
| 3 | Cree usted que en la institución educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa. | | | X | | | X | | | X | |
| 4 | Considera que en la institución se invita de manera voluntaria a formar comisiones de trabajo con los docentes. | | | X | | | X | | | X | |
| 5 | Considera que la planificación anual a nivel institucional responde a la realidad problemática de la Comunidad Educativa. | | | X | | | X | | | X | |
| | Dimensión 2: Gestión pedagógica | | | X | | | X | | | X | |
| 6 | Cree usted que el director asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico. | | | X | | | X | | | X | |
| 7 | Considera usted que el líder de su institución verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas | | | X | | | X | | | X | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | Claridad ³ | | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
| | | M | D | A | M | D | A | M | D | A | |
| | Dimensión 1: Motivación | | | | | | | | | | |
| 1 | Se realiza felicitaciones en actos públicos virtuales por parte de la dirección. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 | Se siente satisfecho con su desempeño profesional durante la pandemia. | | | X | | | X | | | X | |
| 3 | Considera que su contribución juega un papel importante con el éxito de la institución en la pandemia por el COVID-19. | | | X | | | X | | | X | |
| 4 | Considera que su trabajo le permite desarrollarse personalmente. | | | X | | | X | | | X | |
| 5 | Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo. | | | X | | | X | | | X | |
| 6 | Considera que el trabajo que usted realiza es motivador. | | | X | | | X | | | X | |
| | Dimensión 2: Relaciones Interpersonales | | | X | | | X | | | X | |
| 7 | Considera que en su institución se promueven actividades virtuales que fortalezcan el clima laboral. | | | X | | | X | | | X | |
| 8 | Mantiene comunicación permanente sincrónica o asincrónica con la comunidad educativa. | | | X | | | X | | | X | |
| 9 | Cree usted que en su institución se permite las opiniones y sugerencias de otros miembros de la comunidad educativa. | | | X | | | X | | | X | |
| 10 | Mantiene buenas relaciones humanas durante la emergencia sanitaria con el grupo de docentes. | | | X | | | X | | | X | |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|
| 11 | Considera que el director emplea una comunicación asertiva en la retroalimentación y para brindar directrices. | | | X | | | X | | | X | |
| 12 | El director utiliza la escucha activa. | | | X | | | X | | | X | |
| 13 | Considera que en su institución se atiende los temas emocionales originados por la pandemia del COVID-19 | | | X | | | X | | | X | |
| | Dimensión 3: Incentivos | | | X | | | X | | | X | |
| 14 | Recibe reconocimiento acorde a su desempeño profesional por parte del director | | | X | | | X | | | X | |
| 15 | Considera usted que el director es flexible para recibir las evidencias de su trabajo. | | | X | | | X | | | X | |
| 16 | Recibe apoyo de parte de la institución para realizar su trabajo de forma remota. | | | X | | | X | | | X | |
| 17 | Considera tener la libertad de elegir su método de trabajo por la pandemia del COVID -19. | | | X | | | X | | | X | |
| 18 | Cree usted que existe un ambiente organizado en su trabajo. | | | X | | | X | | | X | |
| 19 | Considera que existen programas de capacitaciones virtuales de parte del ministerio. | | | X | | | X | | | X | |
| 20 | Considera que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados. | | | X | | | X | | | X | |

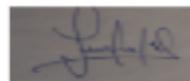
Observaciones: Hay **cofiterola**

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

Apellidos y nombre del Juez validador **Mgtr. Pardo Luque, Jennifer**

DNI: **40838647**

Especialidad del validador: **Mgtr. en Educación**



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

.....
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión educativa

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | Claridad ³ | | | Sugerencias | |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|--|
| | | M | D | A | M | D | A | M | D | A | | |
| | Dimensión 1: Gestión estratégica | D | | | A | | | D | | | A | |
| 1 | Considera que en la institución se ha descrito la visión, misión y los valores institucionales. | | | X | | | X | | | X | | |



| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|--|
| 2 | Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional. | | | X | | | X | | | X | | |
| 3 | Cree usted que en la institución educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa. | | | X | | | X | | | X | | |
| 4 | Considera que en la institución se invita de manera voluntaria a formar comisiones de trabajo con los docentes. | | | X | | | X | | | X | | |
| 5 | Considera que la planificación anual a nivel institucional responde a la realidad problemática de la Comunidad Educativa. | | | X | | | X | | | X | | |
| | Dimensión 2: Gestión pedagógica | | | | | | | | | | | |
| 6 | Cree usted que el director asesora y asiste | | | X | | | X | | | X | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES SANCHEZ ARACELLI DEL CARMEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE GESTIÓN PÚBLICA DE LA UGEL 06, LIMA METROPOLITANA, 2021", cuyo autor es PARDO LUQUE ROXANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| GONZALES SANCHEZ ARACELLI DEL CARMEN DNI: 06673412 ORCID 0000-0003-0028-9177 | Firmado digitalmente por: DGONZALESSA el 25-01- 2022 11:32:00 |

Código documento Trilce: TRI - 0286393