

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN  
LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA, DISTRITO DE NUEVO  
IMPERIAL, CAÑETE 2013**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **AUTORES**

**Br. MYRNA MARIELA CANDELA MEJÍA**

**Br. RODOLFO ROMÁN RAMOS HERRERA**

### **ASESORA**

**Dra. IRMA MILAGROS CARHUANCHO MENDOZA**

**LIMA - PERÚ**

**2014**

### **Dedicatoria**

A mis queridos padres y Familias que siempre me apoyan y me alienta a seguir adelante

Myrna Y Rodolfo

### **Agradecimiento**

Se agradece a todos los profesores de la maestría quienes nos orientan y asesoraron con sus experiencias estilo y apreciables sabidurías para así progresar profesionalmente.

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “ Gestión Educativa y satisfacción laboral según los docentes de las Instituciones educativas Públicas del Nivel secundarios distrito de Nuevo Imperial –Cañete 2013”; tiene la finalidad de determinar la relación entre la Gestión Educativa y satisfacción laboral según los docentes de las Instituciones educativas Públicas del Nivel secundarios Nuevo Imperial -Cañete 2013, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el Grado de Maestro en Educación.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto de educación básica regular y surge de análisis que incluye la gestión educativa como herramienta de verificación de la calidad alcanzada en los proceso emprendidos a partir de unos criterios que sirvan para evidenciar logros en las instituciones.

La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario , es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica.

En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teorías ,de la política y de la pragmática

La investigación consta de IV capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: el capítulo I trata sobre el Problema de investigación incluyendo el Planteamiento del Problema, limitaciones, antecedentes y objetivos; el segundo capítulo corresponde al Marco teórico, donde se han tomado conceptos sobre las variables en estudio así como las dimensiones e indicadores; el capítulo III trata sobre el Marco metodológico, prestando atención

a las hipótesis, definición conceptual y operacional de las variables, la metodología, la población, los métodos de investigación, técnicas e instrumento de recolección de datos y el método que se utilizó para analizar los datos; el capítulo IV, se refiere a los resultados de la investigación así como la demostración de las hipótesis; luego se presentará las conclusiones y sugerencias, finalmente en anexos se presentan los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la Operacionalización de las variables.

Espero que el interés y empeño extendido en el desarrollo de esta investigación sea valorada y del mismo modo tendré en cuenta sus apreciaciones que enriquecerán la presente tesis.

Los autores

## Índice

|                                       | Pág. |
|---------------------------------------|------|
| Dedicatoria                           | ii   |
| Agradecimiento                        | iii  |
| Presentación                          | iv   |
| Índice                                | vi   |
| Índice de tablas                      | xi   |
| Índice de figuras                     | xii  |
| Resumen                               | xiii |
| Abstract                              | xiv  |
| Introducción                          | xv   |
| CAPITULO I                            |      |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN             | 18   |
| 1.1 Planteamiento del problema        | 19   |
| 1.2 Formulación del problema          | 24   |
| 1.2.1. Problema general               | 24   |
| 1.2.2 Problema específico             | 24   |
| 1.3 Justificación                     | 24   |
| 1.3.1 Justificación Práctica          | 24   |
| 1.3.2 Justificación legal             | 25   |
| 1.3.3 Justificación pedagógica        | 26   |
| 1.3.4. Justificación metodológico     | 26   |
| 1.4 Limitaciones                      | 27   |
| 1.5 Antecedentes                      | 27   |
| 1.5.1 Investigaciones internacionales | 27   |
| 1.5.2 Investigaciones nacionales      | 34   |
| 1.6 Objetivos                         | 37   |
| 1.6.1 Objetivo General                | 37   |
| 1.6.2 Objetivo Especifico             | 38   |

|   |    |
|---|----|
| Capítulo II   |    |
| MARCO TEORICO   | 39 |
| 2.1 Gestión educativa   | 40 |
| 2.1.1 Base teórica  | 40 |
| 2.1.2 Conceptualización de política de gestión educativa                | 46 |
| Niveles de las decisiones de políticas                                  | 46 |
| Aspecto que comprende la política de gestión educativa                  | 47 |
| Análisis crítico de la política de gestión educativa                    | 47 |
| 2.1.3 Enfoque y desarrollo de la gestión educativa                      | 48 |
| Enfoque sistemático de la gestión educativa                             | 48 |
| Concepto de sistemas  | 48 |
| Tipo de sistema   | 49 |
| Clases de sistema   | 50 |
| Postulado del enfoque sistémico de la gestión educativa                 | 50 |
| Análisis crítico del enfoque sistémico de la gestión educativa          | 52 |
| 2.1.4 Enfoque gerencial de la gestión educativa                         | 53 |
| 2.1.5 Enfoque burocrático de la gestión educativa                       | 53 |
| Concepto  | 53 |
| Fundamentos   | 54 |
| Ventajas y desventajas del enfoque burocrático de la gestión educativa. | 55 |
| 2.1.6 Dimensiones de la gestión educativa                               | 57 |
| Dimensión gestión Institucional   | 57 |
| Planeación  | 58 |
| Liderazgo   | 58 |
| Liderazgo complaciente  | 60 |
| Mejora Continua   | 60 |
| Dimensión gestión administrativa  | 61 |
| Recursos materiales   | 64 |
| Recursos humanos  | 65 |
| Infraestructura   | 66 |
| Control escolar   | 68 |

|  |     |
|--|-----|
| Dimensión gestión pedagógica                                     | 69  |
| Perfeccionamiento pedagógico                                     | 72  |
| Planificación  | 72  |
| Evaluación   | 73  |
| Dimensión comunitaria  | 73  |
| Participación de los padres de familia                           | 76  |
| Redes de apoyo   | 78  |
| 2.2 Satisfacción Laboral   | 79  |
| 2.2.1 Bases teóricas   | 79  |
| 2.2.2 Principio de motivación                                    | 82  |
| 2.2.3 Teorías sobre la satisfacción laboral                      | 83  |
| Teoría de Maslow   | 83  |
| Teoría del grupo de referencia                                   | 85  |
| Teoría de los valores El modelo de Locke                         | 86  |
| 2.2.4 Principales fuentes de satisfacción docente                | 87  |
| 2.2.5 Modelo dinámico de la satisfacción Laboral                 | 89  |
| 2.2.6 Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción | 90  |
| 2.2.7 Métodos de medición de la satisfacción laboral             | 92  |
| 2.2.8 Dimensiones de la satisfacción laboral                     | 93  |
| Dimensión Organización   | 93  |
| Normas   | 95  |
| Relaciones interpersonales                                       | 96  |
| Dimensión control  | 98  |
| Supervisión  | 98  |
| Función de la supervisión  | 99  |
| Promoción  | 100 |
| Metas  | 100 |
| Objetivos  | 101 |
| 2.3 Definición de término  | 101 |
| CAPITULO III   | 104 |
| MARCO METODOLÓGICO   | 104 |
| 3.1 Hipótesis  | 105 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.1.1. Hipótesis General                                  | 105 |
| 3.1.2 Hipótesis específicas                               | 105 |
| 3.2 Variables   | 105 |
| 3.2.1 Definición conceptual : Gestión Educativa           | 105 |
| 3.2.2. Definición conceptual : Satisfacción Laboral       | 105 |
| 3.3 Metodología   | 106 |
| 3.3.1 tipo de estudio                                     | 106 |
| 3.3.2 Diseño  | 107 |
| 3.4 Población y muestra                                   | 108 |
| 3.4.1 Población   | 108 |
| 3.4.2 Muestra   | 108 |
| 3.4.3 Método de la investigación                          | 108 |
| 3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos        | 109 |
| 3.5.1 Técnica   | 109 |
| 3.5.2 Instrumento   | 109 |
| Ficha técnica para la variable gestión educativa          | 109 |
| Ficha técnica para medir la variable Satisfacción laboral | 112 |
| 3.6 Métodos de Análisis de datos                          | 115 |
| CAPÍTULO IV   |     |
| RESULTADOS  | 116 |
| 4.1 Descripción de la muestra                             | 117 |
| 4.2 Demostración de hipótesis                             | 118 |
| 4.2.1 Hipótesis general.                                  | 118 |
| 4.2.2 Hipótesis específica 1                              | 120 |
| 4.2.3 Hipótesis específica 2                              | 122 |
| DISCUSION   | 124 |
| CONCLUSIONES Y SUGERENCIA                                 | 127 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS                                | 131 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia                           |     |
| Anexo 2: Cuestionario de la variable x                    |     |
| Anexo 3: Cuestionario de la variable y                    |     |

Anexo 4: Base de datos de la x

Anexo 5: Base de datos la variable y

Anexo 6: Validez de instrumentos por experto

## Índice de tablas

|   | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Factores de satisfacción docente fuente vaillant y Rossel                                     | 88   |
| Tabla 2 Operacionalización de la variable 1 Gestión Educativa   | 106  |
| Tabla 3 Operacionalización de la variable 2 Satisfacción Laboral                                      | 106  |
| Tabla 4 Población de las Instituciones Educativas de docentes   | 108  |
| Tabla 5 Valoración del cuestionario de Gestión Educativa.   | 111  |
| Tabla 6 Validez del Instrumento de Gestión Educativa.   | 111  |
| Tabla 7 Confiabilidad del instrumento de la variable 1  | 112  |
| Tabla 8 Validez del Instrumento de Satisfacción Laboral.  | 114  |
| Tabla 9 Confiabilidad del instrumento de la variable 2  | 114  |
| Tabla 10 Gestión Educativa y satisfacción Laboral   | 119  |
| Tabla 11 Nivel de Gestión Educativa y nivel de satisfacción laboral<br>en su dimensión organización . | 121  |
| Tabla 12 Nivel de Gestión Educativa y nivel de satisfacción Laboral<br>en su dimensión control.       | 123  |

## Índice de figuras

|   | Pág. |
|---|------|
| Figura1 Principio de mejora continua  | 61   |
| Figura2 Pirámide de Maslow Jerarquía de necesidades humana  | 84   |
| Figura3 Gráfica de barra de docente según nivel de gestión educativa  | 117  |
| Figura4 Gráfica de barra de docente según nivel de gestión educativa  | 118  |
| Figura5 Gráfica de burbuja según el nivel de gestión educativa<br>y satisfacción laboral                              | 120  |
| Figura6 Gráfica de burbuja según el nivel de gestión educativa<br>y satisfacción laboral en su dimensión organización | 122  |
| Figura7 Gráfica de burbuja según el nivel de gestión educativa y<br>satisfacción laboral en su dimensión control      | 124  |

## Resumen

La investigación titulada: “Gestión educativa y Satisfacción laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria; distrito Nuevo Imperial – Cañete 2013”, tuvo como problema general ¿Cómo la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria; distrito de Nuevo Imperial Cañete 2013?

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 119 docentes y la muestra fue censal para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta para el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman.

Por lo tanto, se demostró que en los resultados estadísticos la gestión se relacionan positivamente con la satisfacción laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Nuevo Imperial Cañete 2013 se puede decir que el valor de probabilidad de todas las variables es mayor o igual al valor del nivel de significancia ( $p \geq \alpha$ ), por lo que se decide no rechazar la hipótesis nula, por lo tanto las variables antes descritos provienen de una distribución normal.

**Palabras clave:** Gestión educativa Satisfacción laboral

### **Abstract**

The research entitled " Education Management and Job Satisfaction as teachers of public secondary level educational institutions ; New Imperial district - Cañete 2013, " had the general problem How educational management is related to job satisfaction as teachers in public educational institutions of secondary level ; New Imperial Cañete District 2013 ?

The research was conducted under non- experimental , descriptive correlational design , because the relationship between the study variables , based on the hypothetical deductive method , the study population consisted of 119 teachers and the sample was census for data collection was determined survey technique to data analysis was performed using the Spearman correlation was used.

Thus , it was shown that the statistical results management are positively related to job satisfaction as teachers in public educational institutions of secondary school district 2013 New Imperial Cañete According parametric test, Spearman correlation coefficient is be positive good  $r = 0.697$  and is highly significant (  $** p < 0.000$  ) , which means that as scores of educational management increases job satisfaction scores also increase

**Keywords:** Education Management Job Satisfaction