



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión institucional y satisfacción laboral en la Asociación
Educativa Saco Oliveros los Olivos, 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro(a) en Administración de la Educación

AUTOR(ES):

Br. Edward Alejandro Gonzales Chunga

Br. Yesica Carmen Coronel Flores

ASESOR:

Mgtr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa

PERÚ – 2017

Dr. John Morillo Flores

Presidente

Mgrt. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Secretario

Mgrt. Noel Alcas Zapata

Vocal

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi familia, por todo su apoyo incondicional en la culminación de este sueño.

Los autores

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo que, en su afán de contribuir a mejorar la calidad educativa de nuestra patria, permite que muchos de los docentes puedan continuar su formación profesional en favor de la formación integral de los estudiantes.

Los autores

Declaración jurada

Edward Alejandro Gonzales Chunga identificado con DNI 03698611 y Yesica Carmen Coronel Flores, identificada con DNI 42949519, estudiantes del programa maestría en educación de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Gestión institucional y la satisfacción Laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos. 10 octubre del 2014

Gonzales Chunga Edward Alejandro
DNI 03698611

Coronel Flores, Yesica Carmen
DNI 42949519

Presentación

Señores miembros del jurado

En cumplimiento con los dispositivos legales vigentes que establece el proceso de graduación en la Universidad César Vallejo, a fin de optar el Grado de maestría en Administración de la educación, presento a vuestra consideración la Tesis “Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014”

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación que existe entre la Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014. El documento consta de siete capítulos, estructurado de la siguiente forma:

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto sobre “Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014” y surge de la necesidad de determinar la relación gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes, ya que se debe considerar que la gestión Institucional es importante en toda empresa para que se mejore la satisfacción laboral. La investigación consta de 7 capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusiones, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, Capítulo VII: Referencias y VIII Anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3 Problema	48
1.4 Formulación del problema	50
1.5 Hipótesis	50
1.6 Objetivos	51
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	54
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	56
2.4. Tipo de estudio	56
2.5. Diseño	56
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8. Métodos de análisis de datos	64
2.9. Aspectos éticos	64

III. Resultados	
3.1 Descripción los resultados	66
3.2. Contrastación de hipótesis	70
IV. Discusión	74
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias bibliográficas	82
Apéndices	87
Apéndice A. Matriz de consistencia	
Apéndice B. Encuesta	
Apéndice C. Análisis de confiabilidad	
Apéndice D. Tabla de interpretación de Sperman	
Apéndice E. Validación de expertos	
Apéndice F. Base de datos	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión institucional	55
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	55
Tabla 3. Baremo para medición de la gestión institucional.	60
Tabla 4. Baremo para medición la variable satisfacción laboral	61
Tabla 5. Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad	62
Tabla 6. Validez del instrumento de satisfacción laboral	63
Tabla 7. Coeficiente de alfa de cronbach de la variable gestión institucional	63
Tabla 8. Coeficiente de alfa de cronbach de la variable satisfacción laboral	64
Tabla 9. La gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros	66
Tabla 10. La gestión curricular y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros.	67
Tabla 11. La gestión de planificación y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros.	68
Tabla 12. Los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros.	69
Tabla 13. Correlación gestión institucional y la satisfacción laboral	70
Tabla 14. Correlación gestión curricular y la satisfacción laboral	71
Tabla 15. Correlación gestión de planificación y la satisfacción laboral	72
Tabla 16. Correlación procesos de gestión y la satisfacción laboral	72

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	57
Figura 2. Diagrama de burbujas de la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros	66
Figura 3. Diagrama de burbujas de la gestión curricular y la satisfacción laboral	67
Figura 4. Diagrama de burbujas de la gestión de planificación y la satisfacción laboral	68
Figura 5. Diagrama de burbujas de los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros	69

Resumen

La investigación titulada, “Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, como un aporte al análisis, descripción y explicación de las interacciones que se fomenta entre las dos variables.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionario gestión institucional , el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre) y el Cuestionario de satisfacción laboral, el cual estuvo constituido por 34 preguntas, en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre), que brindaron información acerca de la gestión institucional y la satisfacción laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que la gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.764, represento una alta asociación entre las variables.

Palabras Clave: Gestión institucional y satisfacción laboral

Abstract

The research entitled, "Managing institutional and job satisfaction among teachers of educational association Sack Oliveros" Villasol Seat "district of Olives 2014, whose aim was to determine the relationship between the institutional management and job satisfaction teachers in the educational association Sack Oliveros "Villasol Seat" district of Olives 2014 as a contribution to the analysis, description and explanation of the interactions that fosters between the two variables.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level of trans court, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Management institutional, which consisted of 30 questions on the scale of Likert (Never, Rarely, Sometimes, Almost always, always) and the Questionnaire of job satisfaction, which consisted of 34 questions, the Likert scale (Never, Rarely, Sometimes, Almost always, always) who provided information about institutional management and job satisfaction through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that the institutional management is significantly related to job satisfaction among teachers of educational association Sack Oliveros "Villasol seat" district of Olives 2014, being that the correlation coefficient Spearman Rho 0.764, represent a high association between the variables.

Key words: Institutional Management and Job Satisfaction

I. Introducción

Uno de los grandes problemas sociales en la actualidad es el sistema educativo y con ello la educación considerada como uno de los pilares de desarrollo de toda la sociedad (Anderson, 2000), en este sentido es importante orientarla en el desarrollo del liderazgo como parte importante para una gestión de éxito; siendo que el siglo XXI marca desafíos tanto en el ámbito científico como en el social provocando la necesidad de estar preparados asumiendo una buena gestión institucional que transforme la esencia del ser y que le permita ser competente.

El manejo de la gestión institucional de una institución educativa es resultado de varios factores uno de ellos es el manejo de un estilo de liderazgo; por ello se hace prioritario establecer la relación que existe entre reconocer uno de ellos que reúna las condiciones para poder entender y mejorar el nivel de desarrollo institucional. Así mismo, es necesario tener un ambiente afable, claro de desarrollo institucional.

Siendo entonces muchas las características que se observa en este mundo competitivo y globalizado, es que las instituciones educativas se empeñan en ser cada vez mejor, recurriendo a todos los medios disponibles para cumplir con sus objetivos. En dicho contexto, la óptima administración del factor humano tiene singular importancia.

En ese contexto, el estudio analizará, la gestión institucional y su relación con la satisfacción laboral del docente. Con el presente trabajo queremos dar a conocer y explicar cómo debe darse una buena Gestión institucional lo cual se refleje en el nivel de satisfacción del docente.

En los últimos años, el manejo de la gestión institucional no ha sido asertiva pues hay mucha insatisfacción en los docentes, pues hay una carencia de estímulos organizacionales que genera cierta desorganización y dificulta la gestión. Es decir, en lo concerniente a las relaciones humanas, la percepción que se tiene es el resquebrajamiento de la satisfacción laboral, cuya influencia repercute directamente en la gestión y sobretodo en el servicio educativo que presta la institución.

En tal sentido, los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos, muchas veces se han visto involucrados en situaciones

conflictivas, en decidir apoyar a uno u otro docente, a pesar que carecen de motivación y estímulos como para una adecuada función organizacional en beneficio de la institución; donde resalta la importancia de una buena gestión, es por ello que se ha seleccionado el presente estudio.

Uno de los problemas más latentes es la falta de planificación, donde los gerentes educativos, dejan todo a azar, implicando ello, que no existen objetivos a corto, mediano y largo plazo, en la gestión institucional, y si existe algún tipo de planificación, solo queda en los documentos, es decir teórica, más no práctica.

Asimismo, se observa en los docentes que existen conflictos entre los agentes educativos, se rompen las relaciones humanas; ello implica una satisfacción laboral deficiente, no se tiene en cuenta la imagen y desarrollo institucional y brindar un buen servicio educativo.

Considerando lo expuesto puede considerarse importante establecer la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014: por considerar que son variables que conllevan a un fortalecimiento de la comunidad educativa y se proyecte hacia una gestión de calidad utilizando los principios básicos de la educación.

Por todo lo descrito, teniendo en cuenta la importancia de la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, es que se propone la presente investigación.

1.1 Antecedentes

En el ámbito internacional y nacional existen algunas publicaciones que responden a sus respectivas realidades, lo cual citamos a continuación.

Antecedentes internacionales

Anaya y Suárez (2007) realizaron una investigación para la revista de educación titulada “*Satisfacción Laboral de los Profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*”,

tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria, concluyen en que la satisfacción laboral del profesorado a partir de la base empírica que constituyen los hechos que una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria han considerado importantes para estar satisfechos con su trabajo. Como también, en la evaluación de la satisfacción laboral actual de los profesores, realizada en términos de la presencia que otorgan en el trabajo a las facetas integrantes en el marco del modelo anteriormente expuesto, revela en nuestro profesorado de educación infantil, primaria y secundaria una satisfacción laboral global que se puede catalogar de media alta que mejoren las políticas de personal. En este caso revela una satisfacción laboral favorable que es fruto de una adecuada política laboral, poniendo como centro de atención al factor humano.

Caligiore y Díaz (2007) realizaron una investigación de grado de maestría en Venezuela titulada *“Diagnóstico de la gestión institucional y la satisfacción laboral en las escuelas de enfermería, nutrición, y medicina en la Facultad de Medicina de la U.L.A”*, La población fue 311 docentes activos y la muestra es de 86 obtenida por muestreo estratificado simple. El diseño utilizado es descriptivo correlacional, el objetivo de la investigación fue explorar las características de relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes en las escuelas de enfermería en formación profesional. Se aplicó una encuesta con una escala de 5 categorías de respuestas. Realizándose el análisis de varianza y la desviación estándar para obtener los datos que se reflejaron en el puntaje de la valoración global. La relación de la gestión institucional fue de 2.96 en un rango de 1 al 5 ubicándose esto en una categoría de acuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad y su mecánica e ineficiencia. Conclusión: No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable de la satisfacción laboral, aunque sí con Nutrición; lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. La necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la Universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

Chiang, Nuñez y Huerta (2011) en la investigación *“Efecto de la gestión institucional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior”*

para optar el grado de maestría, en la universidad de BíoBío Chile, el objetivo de la investigación fue determinar el efecto de la gestión institucional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior”, en la Universidad de BíoBío Chile, señalan las siguientes conclusiones respecto a la relación entre las variables de gestión institucional con la autoeficacia, como conclusión que engloba los países de Chile y España a nivel universitario, destaca la relación positiva entre autoeficacia y las variables de clima, interés por el aprendizaje del estudiante, empowerment y consenso en la misión. Se observa la importancia de la identificación con la universidad como variable relevante del docente. Los profesores que se sienten más capaces para cumplir su tarea docente son también los que muestran mayor interés por el aprendizaje de sus alumnos, perciben una mayor libertad para tomar sus propias decisiones y perciben un mayor consenso con la misión de su universidad. Una política de dirección que reforzará las variables de clima, empoderamiento y consenso en la misión, mejoraría la satisfacción laboral y la eficacia docente de los profesores, por otro lado, la variable gestión institucional presión laboral está relacionada negativamente con la autoeficacia solamente en las universidades públicas.

Díaz (2012) en el trabajo publicado en la Revista Venezolana de Gerencia, Octubre Diciembre Vol. 8 número 024 Universidad de Zulia, Maracaibo-Venezuela, titulado “*Gestión institucional y desempeño de los docente en el aula estudio de caso*”, realiza un diagnóstico de la gestión institucional y de la satisfacción laboral en las escuelas de enfermería, nutrición y medicina de la Universidad de los Andes (ULA) en Venezuela, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión institucional y desempeño de los docente en el aula de estudio de casos en la investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 88 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. La encuesta tuvo 5 categorías de respuestas. Se realizó el análisis de varianza y la desviación estándar de los datos, que reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 296 en un rango del 1-5 ubicándose esto en la categoría de desacuerdo. En cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad, este resultado ser mecánica y deficiente. No se encontró diferencias significativas entre medicina y enfermería referente a la variable satisfacción laboral, aunque si con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Concluye, sobre la

necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

Hinojosa (2010) realizó la investigación “*Gestión institucional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*” para optar el grado de maestría, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre gestión institucional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, aplicó una encuesta sobre gestión institucional de 25 ítems, a una población de 85 docentes, a través de una investigación de tipo exploratorio descriptivo transversal. Los datos obtenidos permitieron al autor establecer que la gestión institucional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. Existe una relación directa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando la gestión institucional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo, incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar la propia gestión institucional.

Núñez y Chiang (2009) en el trabajo de investigación titulada “*Relación entre la gestión institucional y satisfacción laboral en docentes de Informática y Sistema de Información*” para optar el grado de maestría, buscaba relacionar la gestión institucional con la satisfacción laboral en grupos de trabajo formados por docentes de informática y sistemas informáticos, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión institucional y satisfacción laboral en docentes de informática y sistema de información, el cual aplicó un instrumento que consta de 70 ítems repartidos en tres escalas: clima, satisfacción con el trabajo y satisfacción con el departamento que se pertenece, a una muestra de docentes e investigadores miembros de tres grupos de trabajo, N°1 de una universidad privada española, N°2 y N°3 de una universidad estatal chilena, a través de una investigación descriptiva correlacional. Los datos obtenidos permitieron al autor establecer que los grupos de trabajo miembros de un departamento universitario

tienen una gestión institucional que se relaciona positiva y significativamente con su satisfacción por el trabajo en sí y con su satisfacción por el grupo de trabajo. Las diferencias entre los tres grupos de trabajo son grandes, estas diferencias significativas muestran que los profesores del grupo de trabajo español, superan de manera estadísticamente significativa al grupo de trabajo chileno en las tres variables.

Tejeda (2006) realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional titulada “*El nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el 2006*” para optar el grado de maestría, el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Adventista Dominicana y del Colegio Adventista Dominicano en el 2006, en la que concluye: A) Los aspectos a ser mejorados son los siguientes: las facilidades para obtener préstamos, el salario, los sistemas para motivar al personal docente, las oportunidades de ascenso y la participación en la toma de decisiones. B) A pesar de que la mayoría de los docentes muestra una actitud favorable de satisfacción laboral, esperan mejor salario, más apoyo de parte de los administradores, mejor condición de vida y equidad entre hombres y mujeres. C) Concerniente al nivel de agrado hacia el trabajo docente a los docentes, les interesa que sus alumnos aprendan, la variedad de actividades a realizar y la oportunidad de tomar sus propias decisiones. Los docentes esperan que se les tome en cuenta para la toma de decisiones. Revela los factores causales de la satisfacción laboral, que ayudaran en base a un diagnóstico tomar las medidas correctivas para mejorarla en forma significativa.

Antecedentes nacionales

Álvarez (2007) realizó una investigación de tipo sustantiva, titulada “*Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*” para optar el grado de maestría, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana en la que concluye: Las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana; la satisfacción laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana, que se encuentra diferencias

estadísticamente significativas entre ambos grupos a favor de los docentes de las universidades particulares; las fuentes de presión laboral de los docentes de universidades estatales difieren de los docentes de las universidades privadas de Lima Metropolitana. Se encuentra diferencias estadísticamente significativas a favor de los docentes de universidades estatales, respecto a la hipótesis de los factores de fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de satisfacción laboral, por lo que se acepta la hipótesis propuesta. Esta tesis evidencia la mayor exigencia que existe para los docentes de las universidades privadas, lo que trae como consecuencia una mejor calidad educativa, en cambio en las universidades estatales los docentes están expuestos a menor control, lo que generalmente origina un menor rendimiento académico. Esta investigación manifiesta el grado de identificación de los trabajadores con su profesión como por lo que el cansancio no le produce estrés.

Asencios (2007) en su tesis *“Gestión institucional y satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico “Simón Bolívar” del Callao*, realizada en la Universidad Enrique Guzmán y Valle para optar el grado de maestría en docencia universitaria, cuyo objetivo fue establecer en qué medida existe la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en dicha instituciones, investigación de tipo descriptivo-comparativo, con una población de 698 sujetos, para lo cual contó con una muestra de 93 alumnos y 48 docentes para ello se usó como instrumento el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: “El resultado general es que existe relación muy positiva entre la gestión institucional y la satisfacción laboral . Así mismo, existe también relación muy significativa entre relaciones interpersonales (buena comunicación) y satisfacción laboral. Existe relación de baja significatividad en las condiciones laborales y satisfacción laboral, no existe significatividad entre el nivel de conflictividad y satisfacción laboral”.

Hilario (2008) realizó un estudio sobre, *“Gestión institucional y el nivel de satisfacción de los usuarios sobre el servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Bellavista Callao, 2008”*, para optar el grado de maestría, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre gestión institucional y el nivel de satisfacción de los usuarios sobre el servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Bellavista Callao 2008. En esta investigación, efectuada a 103 docentes y 335 padres de familia, con 95% de confianza,

tiene una relación estadísticamente significativa alta de 0,970 entre la primera dimensión de la variable X: manejo de recursos, con la primera dimensión de la variable y: clima escolar. La relación es significativa al nivel de 0,01, por lo que estos resultados se infieren a la población de estudio. Esto quiere decir que el clima escolar que es percibida por los usuarios indirectos (padres de familia) tiene mucho que ver con el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros por los directivos como parte de la gestión institucional.

Nuñez (2008) en su tesis titulado “*Gestión institucional y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas bolivarianas de las regiones Puno y Cusco-2006*” de la Universidad César Vallejo- Perú para optar el grado de maestría, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre gestión institucional y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas bolivarianas, realiza una investigación con un diseño correlacional con una muestra de donde aborda el problema referido a gestión institucional en las instituciones educativas bolivariana de las regiones Puno y Cusco con el objetivo de conocer cómo se mantiene el ambiente físico, la estructura organizacional, el ambiente social, el aspecto personal y la satisfacción laboral de los docentes. Es un estudio comparativo en dos institutos educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. El motivo principal es el identificar la gestión institucional en que laboran los docentes, la metodología de la obtención de los resultados es la aplicación de los test de gestión institucional y la satisfacción laboral. Las conclusiones muestran tres segmentos comportamiento de sus trabajadores, de un grupo de 40% promedio identificados y comprometidos con la mejora continua de su institución, otro 27% promedio indiferente y el 23 % de opositores, este panorama es un indicador que de llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora de la gestión institucional.

Márquez (2013) en su tesis titulada “*La Gestión institucional y la gestión educativa de la Institución Educativa integrada “María Auxiliadora” de la Merced – Chanchamayo*”, para optar el grado académico de magíster de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, cuyo objetivo fue establecer en qué medida existe la relación entre la gestión institucional y la gestión educativa de la institución educativa integrada “María Auxiliadora” de la Merced – Chanchamayo, se trabajó con un diseño correlacional, la muestra fue considerada de 55 personas conformados por el director, personal

administrativo, docentes y estudiantes, los instrumentos aplicados para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios para la gestión institucional y cuestionarios sobre la gestión educativa y llegando a la conclusión que el potencial humano y gestión institucional se relaciona con la gestión educativa de la institución educativa María Auxiliadora de la Merced- Chanchamayo, por qué el valor calculado de Chi cuadrado 86.042 (0.001) lo que significa que el 78% del potencial humano incide en la gestión educativa, que el diseño organizacional se relaciona con la gestión educativa lo que significa que el 76% del diseño organizacional incide en la gestión educativa.

Moloch, (2010) realizó un estudio sobre la *“Influencia de la satisfacción laboral en la Gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur, 2009”*, para optar el grado de maestría ,el objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01, el mismo que sustentó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde llegó a las siguientes conclusiones: La satisfacción laboral , expresado en el potencial humano influye en 43.8 % sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95 % de confianza. La satisfacción laboral, correspondiente en el diseño organizacional influye en 43.8 % sobre la Gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple la hipótesis planteada en la investigación, al 95 % de confianza. La satisfacción laboral expresado en la cultura de la organización influye en 43.8 % sobre la Gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple la hipótesis planteada en la investigación, al 95 % de confianza.

Montalvo (2011) en su tesis titulada *“La Gestión institucional y su influencia en la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2011”* para optar el grado de maestría, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre se planteó el objetivo principal de establecer la relación existente entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL N°15 de Huarochirí, en torno a la hipótesis siguiente, la gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL N° 15 de Huarochirí-2008.La muestra estuvo constituida

por 318 sujetos, pertenecientes a las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL N°15 de Huarochirí, el tipo de muestreo utilizado es probabilístico, estratificado, proporcional. Probabilístico en la medida que la muestra constituye un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegido; estratificado en la medida que la población está dividida en subgrupos, de acuerdo a la institución educativa de procedencia, y proporcional dado que el tamaño de cada estrato se ha fijado teniendo en cuenta la población de individuos de cada institución. Se aplicaron dos encuestas a toda la muestra, las cuales permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes; la primera para medir la variable independiente y la segunda para medir la variable dependiente. Los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial según los objetivos y las hipótesis formuladas. Los resultados encontrados indican que en las instituciones educativas del nivel de secundaria de la UGEL N° 15 de Huarochirí, la gestión institucional según la percepción de los sujetos encuestados se expresa en forma predominantemente en un nivel alto, asimismo predomina el nivel alto, respecto a la percepción de la satisfacción laboral, asimismo, todas las dimensiones de la gestión institucional están relacionadas con el nivel de satisfacción laboral.

Zaga (2011) realizó la investigación titulada “*Relación de la gestión institucional con la satisfacción laboral del Complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno 2011*” para optar el grado de maestría, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre aplicó un diseño correlacional, con una muestra comprendida por 1 docente en el nivel inicial, 5 en el nivel primario y 14 en el nivel secundaria, durante el año 2011, lo que le permitió determinar como “muy buen” nivel de gestión institucional en los docentes del complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno -2011 (Con un puntaje promedio de 68.15). Se identificó un “muy buen” nivel de satisfacción laboral en el complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno -2011. (Una media aritmética de 59.7). No existe una relación directa algo significativa entre el nivel de gestión institucional y la satisfacción laboral de los docentes del complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno -2011 (se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a -0.19).

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de la variable gestión institucional

Características de la variable gestión institucional

Según Botero (2006) refiriéndose a las características de la gestión institucional afirma:

Es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos. Donde la gestión es el todo y la administración es una parte del todo, tiene que ver con el manejo y uso de los recursos. (p. 1).

De acuerdo con la gestión institucional se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones. Esto significa que la gestión adquiere una especificidad, en tanto que tiene mucha importancia la labor humana.

Definiciones de la variable gestión institucional

Alvarado (2005) define a la gestión institucional como:

Una disciplina que integra las decisiones y acciones de las autoridades o directivos en el desarrollo de las instituciones, estas acciones son de índole institucional, administrativa, y pedagógica, en las cuales coexisten, interactúan y se articulan entre sí los miembros que conforman la comunidad Institucional. (p.123).

Según la gestión institucional como disciplina integradora se encarga de planificar, dirigir y controlar las diferentes gestiones en beneficio de la institución y de su comunidad.

Según Delors (2008) refiriéndose a la gestión Institucional:

Valora el desarrollo de capacidades individuales y colectivas y la facilitación de las condiciones estructurales y organizativas para que la escuela pueda decidir de manera autónoma y competente, sin perder de vista sus finalidades educativas, las transformaciones que requiere y la evolución del contexto escolar. (p. 45)

Como también se requiere de procesos de sensibilización a la necesidad de cambio, unas estructuras capaces de cambiar con autonomía y agilidad; más personas con actitudes abiertas para impulsar y llevar a cabo adaptaciones y concretar significativamente las intencionalidades educativas de las escuelas.

Magallanes (2008) refiriéndose a la gestión Institucional afirma que:

Es el vértice donde se sitúan los grandes principios de los directores de la institución y su base axiológica, de la que dependerá intrínsecamente, el deber de su calidad educativa. Aquí se abrevarán diariamente tanto los directivos como los docentes, el personal administrativo y de servicios, los padres y en general, toda la comunidad educativa. (p. 28).

Cada institución educativa debe estar organizada y sustentada en lo establecido por el ministerio y en las políticas educativas, está referido a los subsistemas y a la forma en que agregan el contexto general sus particularidades.

Según Poggi (2006) afirma que:

La gestión institucional implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. (p. 34).

Como también la gestión institucional, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas.

Según Sañudo (2006) menciona que:

La gestión institucional, es el proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores

de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos. (p. 141).

Por lo tanto, la gestión institucional se enriquece con los desarrollos teórico-prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa.

Según Ramos (2009) refiriéndose a la definición de la gestión institucional afirma que:

Es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad Institucional, misma que se vincula con gobierno y dirección hacia, es decir, con el resguardo y puesta en práctica de mecanismos necesarios para lograr los objetivos planteados y que en este marco el hacer se relaciona con el pensar el rediseñar y el evaluar. Desde este punto de vista, consiste en llevar a cabo el proyecto; por lo tanto, incluye el diseño y la evaluación. (p. 187).

Cabe mencionar que es un conjunto de acciones que el director toma para lograr que los proyectos sean más eficaces en beneficio de la institución.

Según Villarreal (2008) refiriéndose a la definición de la gestión institucional menciona que:

Es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad educativa. (p. 35).

Por lo tanto, es necesario coordinar sus esfuerzos en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales habrán sido previamente

concertados y sus resultados serán debidamente evaluados para tener la retroalimentación necesaria que permita tomar decisiones acertadas

Importancia de gestión institucional en la educación

Según Terán (2011) refiriéndose a la importancia de la gestión institucional en la educación afirma que:

La adopción de maneras específicas en que las instituciones se organizan y conducen para cumplir sus propósitos, es sin duda, el rasgo central de la gestión. Los cambios científico-tecnológicos de nuestras sociedades, ligados a las transformaciones políticas y culturales de la época, se constituyen en presiones al sistema educativo para que sus escuelas den respuesta, en forma y contenido, a estos requerimientos y demandas. (p. 29).

Tales requerimientos van desde ofrecer una enseñanza efectiva con estructuras curriculares flexibles, hasta la incorporación de sistemas de información confiables con esquemas de evaluación oportuna. Un liderazgo profesional firme y con un sentido claro en lo académico; la preparación y actualización del cuerpo directivo como mecanismo para una visión organizacional y una administración competente.

Álvarez (2007) menciona sobre la importancia de la gestión institucional lo siguiente:

Entre los elementos de la escuela, el que más se ha enfatizado es el relativo a las autoridades o directivos, pues de ellos se requieren ciertas capacidades de gestión importantes como son: la de reflexión sobre escenarios futuros y estrategias de cambio, la de manejo de información y comprensión sobre sus propios procesos de gestión y política educativa, la de identificación y formulación de innovaciones; así como la de gestión de procesos de concertación, trabajo en equipo y liderazgo. (p. 46).

También es importante señalar que, bajo esta acepción la gestión educativa conlleva los aspectos académicos, como se ha dicho, pero es un concepto que implica, además, una visión integral de lo escolar en muy diversos ámbitos. Una correcta gestión educativa, por ejemplo, debe garantizar la mejora de los servicios administrativos a profesores y alumnos.

Hilario (2008), sobre la importancia de la gestión institucional nos menciona que:

Modernizar los equipos, automatizar los procesos y capacitar al personal correspondiente, habrá de conducir a la simplificación, agilización y buen trato en los procedimientos, trámites, pagos, inscripciones, registros, adquisiciones, etcétera, como asuntos que también constituyen la experiencia escolar y formativa. Una institución de calidad no se refleja solamente en la mejoría de los aprendizajes, sino igualmente, en hacer filas cortas y realizar trámites breves. Asimismo, una gestión educativa de calidad se ocupa del entorno adecuado en que conviven profesores y alumnos: salones, laboratorios e instalaciones limpias, bien iluminadas, con la infraestructura y el equipo apropiado, con los materiales didácticos suficientes y pertinentes. (p. 35).

Se concluyó que en toda organización se requiere de una planificación gestora de cambios favorables y logros que nos permitan un desarrollo sistemático e innovador, que respondan a los requerimientos y demandas de nuestros educandos.

Dimensiones de la variable gestión institucional

Dimensión: Gestión curricular

Sovero (2007), sobre la gestión curricular menciona que:

Es la interrelación de criterios, procedimientos y normas orientadas al diseño, organización, dirección y control del currículo de la institución. Se trata, entonces de un sistema de administración curricular que descansa en funciones administrativas operantes sobre el complemento curricular. Lamentablemente, no existen investigaciones que den cuenta sobre la naturaleza y sentido que han tomado tales funciones, lo cual no implica desconocer lo avanzado en torno a la planificación y organización curricular. (p. 76)

Dentro de este aspecto encontramos la planificación curricular, que trata de integrar la formulación de propósitos formativos (futuro deseado) con las rutas o caminos que se proponen en la perspectiva de conseguirlos (el puente) a partir de una situación punto de partida (situación presente).

Asimismo, el Ministerio de Educación (2012), sobre la gestión curricular, afirma que:

En los procesos curriculares de las Instituciones se configuran dos situaciones diferentes: una planificación curricular independiente del MED, como ocurre con la que realizan las universidades y una planificación dependiente del MED como la que operan los Institutos pedagógico y técnicos, especialmente las Instituciones de Educación Básica Regular. En la estructuración curricular dependiente se incluye el Proyecto Curricular Institucional y la Diversificación Curricular; el proyecto Curricular del Centro puede ser asumida desde una doble perspectiva: Institucional y normativa. Desde el punto de vista pedagógico constituye el conjunto organizado de intencionalidades, de contenidos y procedimientos sobre el cual se sustenta el proceso enseñanza aprendizaje de la institución, teniendo en cuenta su peculiar realidad, las necesidades y aspiraciones de los alumnos, así como el contexto que le corresponde. Desde el punto de vista normativo, constituye el segundo nivel de concreción del currículo nacional, por tanto, la construcción de la propuesta curricular por la institución es a partir del currículo nacional formulado por el Ministerio de Educación. (p. 13).

Al respecto el Ministerio de Educación en lo correspondiente a la tradicional, programación anual dispone que esta deba ser trabajada de acuerdo al nivel de los educandos a su realidad y a los intereses en lo que llamamos diversificación curricular de acuerdo a los intereses de las instituciones.

Blejmar (2005), sobre la gestión curricular, afirma que:

Como mediador el docente realiza acciones dentro y fuera del aula, que ameritan la participación y aporte de los docentes y alumnos; forman parte de la acción de mediación los medios y los recursos didácticos para la ejecución de los proyectos y la evaluación de los procesos y resultados generados en la acción Institucional. En este rol el docente es un mediador entre los alumnos y el contexto, su papel es orientar e incentivar a los estudiantes para que desarrollen competencias, con capacidades para interiorizar los diferentes elementos que interviene en el proceso educativo; el docente como mediador facilita la interacción para que el grupo participe en actividades de análisis y

síntesis sustentadas en una acción reflexiva sobre lo realizado y lo que se puede realizar. (p. 96)

Se concluyó que el docente como mediador tiene que estar en capacidad de proporcionar elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales a los alumnos desde su posición de enseñar a pensar y aprender a aprender, a fin de apoyar en la construcción del conocimiento y en la realización de actividades que favorezcan el desarrollo del perfil de competencias esperado, todo esto, en función de las demandas que surgen de las múltiples y cambiantes situaciones del entorno, de esta forma participa en la configuración de procesos curriculares, dentro de metodologías integradoras y específicas estrategias de aprendizaje.

Dimensión: Gestión de planificación

Rendón (2007), sobre la gestión de planificación, afirma que:

En la administración, planear es “el proceso para decidir las acciones que deben realizarse en el futuro. Generalmente el procedimiento de planeación consiste en considerar las diferentes alternativas en el curso de las acciones y decidir cuál de ellas es la mejor”. La planificación didáctica constituye una fase previa a la instrumentación y realización de la práctica Institucional. La realización de la práctica Institucional es el momento de ejecución de lo planeado, en un lugar y tiempo determinado con la participación de docentes y alumnos. Debido a la importancia que tiene la planeación didáctica debería ser para los educadores una herramienta que ayude a estructurar su trabajo; entre los elementos de la planeación didáctica podemos citar: Los objetivos de aprendizaje, el diseño del ambiente de aprendizaje, las estrategias de enseñanza aprendizaje, es decir el desarrollo de la clase, recursos didácticos y la evaluación aprendizaje. (p. 201).

El autor señala que hay que planificar y dentro de ella la planificación es tomar decisiones para que estas sean las más adecuadas para la institución, poseer un lugar y tiempo planificado para organizar la institución educativa.

Rendón (2009), sobre gestión de planificación, afirma que:

La planificación didáctica constituye una fase previa a la instrumentación y realización de la práctica Institucional. La realización de la práctica Institucional es el momento de ejecución de lo planeado, en un lugar y tiempo determinado con la participación de docentes y alumnos. Debido a la importancia que tiene la planeación didáctica debería ser para los educadores una herramienta que ayude a estructurar su trabajo; entre los elementos de la planeación didáctica podemos citar: Los objetivos de aprendizaje, el diseño del ambiente de aprendizaje, las estrategias de enseñanza aprendizaje, es decir el desarrollo de la clase, recursos didácticos y la evaluación aprendizaje. (p. 201).

La planificación didáctica busca la realización de la práctica, por ello debe ser muy importante para el docente al momento de estructurar el trabajo a realizar en el aula y pensando en el aprendizaje de los alumnos.

Según el Ministerio de Educación (2011) citó en Ander-Egg (1993) nos menciona:

Planificar, es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos, mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados. (p. 43).

En la gestión de planificación se decide qué hacer y se determina el cómo hacerlo, siguiendo un conjunto de actividades, estrategias y previendo los recursos que cuenta la institución, siguiendo el camino de la visión y misión de cada institución.

Dimensión: Proceso de gestión

Gómez (2010) sobre proceso de gestión afirma que:

La investigación es fuente de nuevos conocimientos y por lo tanto motor de desarrollo en la institución. La investigación científica aplicada a los procesos

curriculares parte de la fundamentación teórica y su contrastación con la realidad Institucional para descubrir los problemas y diseñar modelos de interpretación e intervención. (p. 56).

Por lo tanto, la investigación es de trascendental importancia para los procesos curriculares son estos quienes al contrastarla con la realidad permitirá obtener modelos de interpretación e intervención de la institución

Gómez (2010), sobre proceso de gestión, afirma que:

Debe ponderar al máximo los intereses de la administración. Capacitación del capital intelectual institucional de acuerdo a las nuevas situaciones. La Procesos de gestión, no sólo capacita al personal, en orden a su función, sino desarrollará competencias que los capacite a dar nuevas respuestas a situaciones nuevas y cambiantes. (p. 87).

Capacitar al personal en administración nos lleva a tener personas que tendrán competencias para actuar frente a situaciones nuevas tendrán preparación para actuar en forma decidida.

Ministerio de Educación (2012), sobre proceso de gestión, afirma que:

La gestión pedagógica en las instituciones resulta bastante polémica quizá porque el concepto mismo surgido de las teorías organizacionales y administrativas-pareciera no tener lugar en el escenario pedagógico. Esto es así, si se piensa que desde una racionalidad instrumental deviene en técnicas de gerencia propuestas como neutrales y generalizables y que se supone, consiguen resultados efectivos y eficientes independientemente de los contextos en los que se apliquen. Rodeada de responsabilidad en sus funciones laborales y satisfechas de la labor que realiza, tanto dentro como fuera de la institución, para que de esta manera el resultado de la labor Institucional sea excelente. (p. 54)

Dentro de este aspecto la gestión pedagógica es forzada a comprenderse como una técnica administrativa creada por otras personas que al ser aplicadas por los docentes no tienen tanta autonomía, es sabido que esto mas es aplicable a la administración de empresas, siendo muy delicado su aplicación al sector pedagógico.

Bases teóricas de la variable satisfacción laboral

Características de la variable satisfacción laboral

Hackman y Oldham (1975), refiriéndose a las características de la satisfacción laboral, afirma que “dentro de los factores podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado” (p. 48).

Podemos comprender que la satisfacción laboral influye de manera determinante en la actitud que este tiene en su vida diaria.

Definiciones de la variable satisfacción laboral

Barraza y Ortega (2009) definen a la satisfacción laboral como “La actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados” (p. 46).

Se llegó a mencionar que las actitudes que muestra el trabajador dependen de su escala de valores, creencias y sobre todo del ambiente laboral, ello se manifiesta en la producción del mismo.

Wright y Bonett (2007) definen a la satisfacción laboral como “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (p. 143).

La felicidad en el ambiente de trabajo siempre ha sido el resultado de la satisfacción en la vida cotidiana de los trabajadores.

Bracho (2006) define la satisfacción laboral como “La respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos” (p. 48).

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como:

La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. (p. 48).

La motivación del trabajador y su producción están relacionados con sus expectativas, recompensas las relaciones y el estilo gerencial de la institución.

Wright y Davis (2003) manifiesta que la satisfacción laboral es “Una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (p. 23).

Por tanto, la satisfacción laboral debe ser equitativa entre lo que el empleado busca y lo que encuentra en su centro de trabajo.

Spector (2007) define a la satisfacción laboral como “Una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo” (p. 29).

Manifiesta que la satisfacción laboral es una variable que se puede medir por las actitudes que el empleado muestra en su centro de trabajo.

Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral

Planteado por Herzberg, Mausner y Snyderman (1968), citado por Palma (2004) quienes indican lo siguiente:

Que para que haya satisfacción, la persona tiene que estar óptimamente motivado. Los factores higiénicos interaccionando con los factores motivacionales, dan como resultado la satisfacción laboral. Los factores higiénicos son las condiciones físicas y ambientales que rodean a la persona cuando trabaja, dándole características especiales a dicho entorno; si no se tienen en forma adecuada ocasionan insatisfacción, pero si están presentes no aumentan la satisfacción. Ejemplo de estos factores son los siguientes: condiciones de trabajo y comodidad, políticas de empresa, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salarios, estabilidad en el cargo y las relaciones con los colegas. Si la tenemos causa satisfacción y si no la tenemos indiferencia. Tienen relación con los factores intrínsecos de la persona como el desarrollo de la carrera, reconocimiento, trabajo creativo, responsabilidad, promoción o ascenso y la utilización de habilidades personales. Son trascendentales para generar fuertes motivaciones y como consecuencia un buen desempeño laboral. (p. 56).

Según esta teoría resalta que lo más importante es la motivación intrínseca, con respecto a la extrínseca. La primera es más valiosa para los trabajadores porque trata de conseguir el desarrollo personal, de sentirnos bien con nosotros mismos, por nuestros propios mérito y trabajo; mientras que la segunda se relaciona con factores externos a nosotros.

Teoría del ajuste en el trabajo

Dawis (1994), citado por Palma (2004) sostiene que:

Las relaciones y discrepancias entre las necesidades, valores, habilidades esperadas en el trabajo y lo que se obtienen en realidad, dan como resultado la satisfacción o insatisfacción de la persona. Si el individuo está conforme con el ambiente en el que desarrolla su trabajo, trata de mantenerlo, siendo este un proceso continuo y activo. Existen dos tipos de correspondencia: la de las habilidades del trabajador con las demandas de la tarea; y la del contexto laboral con las necesidades y valores del trabajador. Si el trabajador encuentra correspondencia entre los factores mencionados, le proporcionaran satisfacción con la actividad que desarrolla, de lo contrario le ocasionara insatisfacción. (p. 66)

Se consideró que esta teoría se basa en que el trabajador responde ante las exigencias del entorno laboral en desarrollar la tarea encomendada de acuerdo a sus habilidades, y a su vez exige del entorno una compensación en forma de condiciones laborales que satisfagan sus necesidades y valores. Esta interacción debe encontrar un equilibrio en base a un ajuste en el trabajo.

Teoría de la discrepancia

Sustentada por Locke (1984), citado por Palma (2004) quien manifiesta que:

La satisfacción laboral tiene correspondencia con valores laborales que se consideren importantes y que se identifican a través del propio trabajo; estos valores se relacionan directamente con las necesidades; es decir la satisfacción es el resultado de que el trabajador compara y evalúa sus necesidades, valores y la percepción que le ofrece los diferentes aspectos de su trabajo.

La insatisfacción puede generarse por:

La discrepancia entre la cantidad que el trabajador dice tener en una dimensión del trabajo y el que le gustaría tener.

El nivel de valor o importancia personal que tiene cada faceta del trabajo, para el trabajador y el que contrasta en el desarrollo de sus actividades. (p.69)

Se destacó que esta teoría es válida, por que el trabajador tiene una escala de valores, lo que le gusta o le disgusta. Los valores le permiten elegir entre diversas alternativas y lo compara con sus necesidades, que los mueve a una determinada acción.

Satisfacción por facetas

Lawler (1973), citado por Palma (2004) sostiene que:

El rendimiento está en función de la satisfacción. Siendo la satisfacción el resultado entre lo que la persona recibe y lo que la persona estima que debería recibir, siendo este un criterio subjetivo de ponderación del sujeto. Este enfoque reconoce factores personales y del entorno como influyentes en la satisfacción. (p. 74)

Se consideró que esta, es una función valorativa subjetiva, entre lo que recibe y lo que piensa debe recibir.

El trabajo en sí mismo

Según Rodríguez (2006) nos menciona que “El trabajo en si es aquel que le provee tareas estimulantes al individuo, oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal, así como la oportunidad de ser responsable y medir sus resultados” (p. 16).

Es decir, un alto nivel del agrado del trabajo docente influirá, sin duda alguna, de forma muy positiva en el buen desempeño del docente en el aula.

Autonomía

Según Rodríguez (2006), la autonomía es “la capacidad física y psíquica de la persona que le permite satisfacer las necesidades básicas mediante acciones realizadas por ella misma” (p. 35).

En el ámbito educativo se debe brindar libertad, independencia al docente en la programación de su trabajo y en los métodos a utilizar. Además, la autonomía de los docentes se refleja en todas las situaciones de la vida como elegir metas, actividades y conductas que son significativas y asumir responsabilidades sin depender de otros.

Al respecto Salinas y Col. (2005) mencionan que “la autonomía es el grado de independencia y libertad en el puesto de trabajo. Una mayor autonomía genera sentimientos de más responsabilidad” (p. 87)

En el ámbito educativo la autonomía no es un atributo que tiene el docente, sino que construye durante su ejercicio profesional. Negarles autonomía a los docentes, es ir en contra de la calidad y de la equidad educativa, porque es el docente quien se enfrenta diariamente con diversas situaciones en el aula, y es él el que tiene que decidir, qué enseñar, cómo enseñar. Por ello, la autonomía docente necesita un compromiso social y alto grado de responsabilidad.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensión: Realización profesional

Anaya y Suarez (2007) explican sobre las características para lograr la realización personal:

Que debemos disponer de suficiente tiempo para la familia y disponer de una buena seguridad social, dentro de las dimensiones de las condiciones de vida, asociadas al trabajo, tener una opinión propia, tener autonomía en el desarrollo de las actividades, tener un plan de trabajo claro y tener buenas relaciones con los superiores (p. 234)

Es la descripción de algo que una persona que trabaja en un área profesional determinada debe ser capaz de hacer. Esto es una acción, un comportamiento o un resultado dotados de un significado real en el sector profesional pertinente.

Zavala (2009) sobre la realización profesional nos menciona que:

Cuando nos sentimos realizados en el ámbito profesional, gozamos nuestra tarea, el hecho de poder realizar esta actividad con gusto y alegría, hace que nos levantemos de un salto de la cama con ánimos rebosantes para iniciar un nuevo día con el agrado de disfrutar de ese trabajo. Qué bueno sentir que amo lo que hago y aparte de eso me pagan por hacerlo (p. 59)

En el campo profesional, se refiere a sentirse feliz con tu profesión, disfrutar la ocupación que se tiene, la cual debe llenarte de alegría y en ningún momento ser un peso para uno mismo. Cuando dedicamos nuestra vida a algo que no nos agrada, sentimos cada minuto como si fuese eterno, contamos los días, las horas, los minutos para poder irnos a casa y dejar atrás la rutina, infelicidad o aburrimiento que la profesión nos causa.

Según Tavares (2012) nos dice sobre la realización profesional que:

Sentirse realizado es sentirse en paz con las metas alcanzadas, habernos perdonado nuestros fracasos, sentirnos útiles y amados ante nosotros mismos. Es un sentimiento que no pelagra porque no es un escalón del que podemos caer. (p. 43).

La realización profesional es saber que se alcanzó una meta, aquella que estaba planificada en un determinado tiempo y que logra hacernos sentir bien, se relaciona con el sentimiento de paz y tranquilidad, cuando se culmina una meta.

Dimensión: Clima institucional

Malca (2006) expresa sobre el Clima Institucional, lo siguiente:

Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones (p.3).

El clima institucional es importante en cada institución educativa, se va relacionar con cada uno de las personas que se encuentran en cada institución, con las relaciones interpersonales y la tolerancia que existe entre cada uno de ellos.

Zavala (2009) sobre el clima institucional nos menciona que:

Se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas que tiene que ver con el clima (p. 60).

Por lo que podemos mencionar que el clima institucional es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución.

Según Alves (2000) refiriéndose al clima institucional nos dice que:

Es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de

pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.124).

El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

Dimensión: Reconocimiento

Chiavenato (2009) refiriéndose a la dimensión del reconocimiento, afirma que “El reconocimiento son las recompensas que ofrece la organización y que influye en la satisfacción de sus grupos de interés. Cada uno dispuesto a invertir sus recursos individuales en la medida que obtenga rendimientos y resultados” (p. 283).

Es lograr que el profesorado disponga de más y mejor preparación para hacer frente a las necesidades actuales y futuras de la labor docente, con una buena formación, motivado y que desarrolle su tarea en las condiciones óptimas para lograr la mejor formación de todo su alumnado.

Zavala (2009), sobre el reconocimiento nos manifiesta:

Debemos avanzar en un nuevo concepto de carrera profesional docente basado en el estímulo y el reconocimiento de los méritos acreditados, así como en la plena implantación de los procesos de formación inicial y permanente adaptados a las nuevas necesidades. (p. 61)

Es importante realizar cambios porque cada vez hay nuevos avances en el sistema educativo necesariamente van asociados a lograr un profesorado competente. Por ello es importante también que esos cambios se direccionen en mejorar los estímulos y el reconocimiento del trabajo docente.

Rodríguez (2006) nos menciona sobre el reconocimiento que:

El reconocimiento puede tomar forma de un agradecimiento, de una aprobación o de una expresión de gratitud. Significa valorar a alguien por algo que haya

hecho por usted, por su grupo o por su empresa. El reconocimiento puede otorgarse mientras el empleado está intentando conseguir una determinada meta o conducta, o bien, una vez las ha conseguido. (p. 65)

El reconocimiento es una consecuencia positiva que se proporciona a una persona a cambio de una conducta o de un resultado.

Rodríguez (2006), el mismo autor, nos señala:

Los beneficios del reconocimiento son los siguientes:

Eleva la moral

Mejora la productividad

Incrementa la productividad

Incrementa la competitividad

Ingresos más elevados y beneficios superiores

Disminuye el estrés

Disminuye el ausentismo

Disminuye la cantidad de empleados que se despiden

Disminuye los costos con la permanencia de los empleados en la persona.

El reconocimiento es crucial para las relaciones humanas efectivas en las instituciones educativas de cualquier lugar. Si un número suficiente de personas que forman la comunidad educativa se animan a participar, la práctica del reconocimiento no sólo mejorará la efectividad de la institución, sino también la efectividad en nuestras familias y en nuestras comunidades e, incluso, en toda la sociedad. El reconocimiento es una herramienta que otorga poder de autonomía y que pueden utilizar los directivos de las instituciones educativas, para reforzar la conducta deseada y mejorar el desempeño de los docentes. (p. 65)

Por ello, reconocer el buen desempeño, en cualquier ámbito, es una necesidad. Los maestros saben que los estímulos entusiasman a la personas y le impulsan a desarrollar su trabajo con mayor efectividad. Además, el reconocimiento es un factor motivador, independientemente de las restricciones o de los recursos limitados que presente la institución educativa, el reconocimiento es necesario porque puede influir en el desempeño de los docentes.

Dimensión: Delegación de funciones

Blanchard (2006) sobre la delegación de funciones nos dice “delegación de funciones es darle facultades a los empleados para que tomen decisiones de acuerdo a sus conocimientos sin esperar la toma de decisiones de sus superiores” (p. 9)

Delegación de funciones es una herramienta de la calidad total que, en los modelos de mejora continua y reingeniería, así como en las empresas ampliadas proveen de elementos para fortalecer los procesos que llevan a las empresas a su desarrollo. La delegación de funciones se convierte en la herramienta estratégica que fortalece el que hacer del liderazgo, que da sentido al trabajo en equipo y que permite que la calidad total deje de ser una filosofía motivacional, desde la perspectiva humana y se convierta en un sistema radicalmente funcional.

Musso (2005) entiende por la delegación de funciones:

La delegación de funciones es una transferencia de tareas, funciones, atribuciones y autoridad, que se realiza entre una persona que ocupa un cargo superior, a un inferior jerárquico para que opere en un campo limitado y acotado, normalmente con un objetivo específico. (p. 55).

Podemos acotar que la delegación de funciones es la capacidad y habilidad para influir en los individuos y grupos, mediante la toma de decisiones.

Herrera (2013) nos menciona sobre la delegación de funciones lo siguiente:

La delegación de autoridad supone la transferencia por parte de un superior de determinadas competencias o funciones propias a un subordinado. A través de la delegación, el subordinado asume las competencias delegadas, así como la responsabilidad y toma de decisiones inherentes a las mismas. De esta forma, el trabajador sobre el recae la delegación se convierte responsable de las tareas dadas. (p. 44).

La delegación de funciones, abarca mucha responsabilidad que la persona debe de asumir el cargo, es importante que la delegación recaiga en las personas que poseen capacidad y actitud para asumir las funciones delegadas.

Dimensión: Capacitación

Chiavenato (2009) nos dice “Que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, que se aplica de manera sistemática y organizada. Que permite a las personas aprender conocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos definidos previamente” (p. 371).

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamiento y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar.

Blaque (1999) nos menciona sobre la capacitación:

La capacitación es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud. (p. 54)

La capacitación es una necesidad, porque las personas aprenden de todos modos en el ejercicio de sus funciones, la capacitación es una guía o ayuda para mejorar el trabajo diario.

Jorge Aquino (1999) refiriéndose a la capacitación nos dice:

Se diferencia del de capacitación por los efectos buscados en la acción propiamente dicha. Cuando se hace capacitación se ejerce una acción para el aquí y ahora; mientras que cuando el desarrollo, conlleva una idea de futuro, de planificación a largo plazo, la capacitación prepara para el puesto actual, el desarrollo prepara para el puesto proyectado a mediano y/o largo plazo. (p. 36)

La capacitación se realiza de una permanente, parte de una necesidad dirigida a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicio.

Definición de términos básicos

Planificación Estratégica: “Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las instituciones con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo” (Chiavenato, 2010, p. 48)

Misión: Es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización porque define:

Lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa.

Lo que pretende hacer.

El para quién lo va a hacer. (Chiavenato, 2010, p. 64)

Visión: “Es una exposición clara que indica hacia dónde se dirige la empresa a largo plazo y en qué se deberá convertir, tomando en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías, de las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, de la aparición de nuevas condiciones del mercado, etc.” (Chiavenato, 2010, p. 67)

Satisfacción laboral: “Es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador” (Anaya y Suarez, 2007, p. 234)

Objetivos institucionales: “Se define como los logros que la organización quiere alcanzar en un plazo determinado, debe existir una relación coherente con la misión y con el análisis interno y externo” (Chiavenato, 2010, p. 73)

Desempeño: “Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en las personas que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la institución” (Chiavenato, 2010, p. 232)

Asertividad: “Suele definirse como un comportamiento comunicacional maduro en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos. Cabe mencionar que el asertividad es una conducta de las personas, un comportamiento. Es, también, una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar” (Chiavenato, 2009, p. 67)

Motivación laboral: “La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. La motivación laboral provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado” (Chiavenato, 2010, p. 245)

Trabajo en campo: “Es un método experimental, de prueba de hipótesis, de alimentación de modelos teóricos o de simple obtención de datos específicos para responder preguntas concretas. Su gran característica es que actúa sobre el terreno en donde se dan los hechos utilizando técnicas distintas al trabajo en gabinete o laboratorio” (Drucker, 1999, p. 187).

Los trabajos de campo son generalmente de tipo experimental utilizando diversas técnicas.

Actitud laboral.: “Conjunto de sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto de su entorno, su compromiso con las acciones previstas, y en última instancia su comportamiento. Particular percepción a favor o en contra, respecto de un objeto, cosa, hecho o fenómeno” (Chiavenato, 2010, p. 248)

Todas las personas tienen una actitud laboral desde la percepción dentro de su entorno que viene hacer el comportamiento respecto a algún fenómeno dentro de su ambiente de trabajo.

Compromiso organizacional: “Grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella” (Chiavenato, 2010, p. 83)

Todo trabajador debería identificarse con la empresa o institución y participar activamente en ella.

Desempeño: “Pericia con la cual los individuos llevan a cabo conductas o actividades que son relevantes para la organización” (Steiner, 1983, p. 261)

Las personas que realizan diversas actividades deben cumplirlas y de manera decimos que tiene un buen desempeño.

Disonancia cognitiva: “Conflictos y ansiedad internos que ocurren cuando el personal recibe información incompatible con su sistema de valores, decisiones previas u otra información que pudiera tener” (Chiavenato, 2009, p. 66)

Las personas que pasan por disonancia cognitiva generalmente son las que sufren de conflictos y ansiedad.

Ética laboral: “Actitud de los empleados que considera al trabajo como un interés central y una meta deseable en la vida” (Chiavenato, 2009, p. 26)

Los empleados deben mantenerse dentro de una empresa con mucha ética laboral para lograr un buen desempeño.

Imagen corporativa: “Es la forma en cómo se percibe una organización. Es una imagen generalmente aceptada de lo que una institución “significa”. Aumenta la motivación entre el empleado y la institución, creando un sentimiento de identificación y de compromiso con la entidad. Está influenciada por el comportamiento personal,

desemboca, sin duda, en una optimización de los recursos humanos” (Drucker, 1999, p. 81).

Motivación laboral: “Estado de ánimo interno de los empleados que los hacen comportarse en una forma que aseguren el logro de los objetivos meta. Casi todos los comportamientos humanos conscientes son motivados o causados por un estímulo, premio o refuerzo” (Steiner, 1983, p. 166)

Las personas involucradas dentro de una institución deben estar motivadas para lograr los objetivos.

Socialización organizacional: “Proceso por el que las personas aprenden los valores, habilidades, expectativas y conductas relevantes para asumir un determinado rol organizacional y participar como miembros activos en la organización” (Chiavenato, 2009, p. 183)

Los empleadores de una institución deben practicar con ejemplo los valores, habilidades para asumir un papel e identificarse con la organización.

Trabajo en equipo: “Situación que ocurre cuando los miembros conocen sus objetivos, contribuyen de manera responsable y entusiasta a la tarea y se apoyan entre sí” (Drucker, 1999, p. 221).

Los miembros de una institución deben trabajar en equipo para lograr los objetivos.

Trauma en el sitio de trabajo: “Desintegración del auto concepto y las creencias de los empleados en sus capacidades debido a factores negativos drásticos o experiencias en el trabajo” (Drucker, 1999, p. 214)

Las personas que sufren un trauma en el trabajo pueden lograr sus capacidades si excluyen los factores negativos que no les permite avanzar.

1.3. Justificación

La importancia de la investigación, radica en la consistencia que conocer los niveles del gestión institucional y la satisfacción laboral es vigente, dado la coyuntura actual en la cual el sistema educativo se encuentra en cambios sobre la forma de gestión, más aún en la medida que avanza el siglo XXI, vemos tendencias que afectan el Gestión institucional causando un impacto en el mismo. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones tanto públicas y privadas, se debatan en la vigente necesidad de orientarse hacia la unificación de criterios, valorización del individuo promoviendo los valores que serán el pilar fundamental y equilibrio dentro de la institución con la finalidad de alimentar la amistad, armonía y tranquilidad dentro y fuera del trabajo.

Asimismo, la importancia del presente trabajo radica en la valoración del gestión institucional como uno de los núcleos fundamentales de la actividad educativa, por lo que este constituye el insumo fundamental, que genera espacios de diálogo, de armonía, y compromiso que permita organizar al conjunto humano, para aportar por un trabajo colectivo, organizacional que permita la mejora de la calidad educativa.

Justificación legal

El estudio es importante dado que en la Ley General de Educación N° 28044 (2003) Art.13 Inciso h) señala que uno de los factores para lograr la calidad educativa es la organización organizacional y las relaciones armoniosas que favorecen el proceso educativo, como consecuencia también se interpreta que esto afecta al buen desempeño de los docentes con el propósito de alcanzar mayores niveles de desarrollo.

Justificación teórica

El propósito de esta investigación fue profundizar el estudio sobre las variables de la gestión institucional y la satisfacción laboral en una realidad educativa pública de secundaria, ya que las características y los indicadores de la satisfacción laboral revelen un efecto en logro de los objetivos. Un objetivo y oportuno conocimiento sobre los procesos cognitivos como la comunicación, relaciones interpersonales, competencias, etc. Son de aporte significativo para promover un óptimo funcionamiento organizacional en tanto constituyen elementos subyacentes en la conducta humana.

La investigación es importante en la medida que se busca contribuir a mejorar la gestión institucional de las instituciones educativas públicas a través de conocimientos y procedimientos de investigación, por lo que la metodología empleada cumple la rigurosidad apropiada permitiendo conocer a fondo sus necesidades y expectativas, utilizando métodos procedimientos y técnicas e instrumentos para estudiar la gestión institucional y satisfacción laboral , recurriendo a las ciencias psicológicas, para comprender el comportamiento de los agentes educativos. Además de apoyase en la psicología; también tuvo que hacer uso de la estadística, ciencia que fue de gran utilidad a la hora de seleccionar la muestra para la aplicación de instrumentos cualitativos y cuantitativos que lograron el levantamiento de información detallada, profunda y con mayor precisión.

Justificación práctica

El presente trabajo de investigación constituye un material de trabajo que beneficia la Institución Educativa pública de nivel inicial proponiendo sugerencias para mejorar la gestión institucional y mantener un buen desempeño laboral docente. Se busca el mejoramiento del ambiente de la organización para así alcanzar un optimó rendimiento de los integrantes, sin perder la vista el recurso humano. Además, se justifica porque existe la necesidad de solucionar el problema de la falta de comunicación interpersonal apropiada y que afectan las relaciones humanas y condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional en la Institución Educativa, que en los últimos años se ha visto cuestionada por cuanto no se desempeñan demostrando eficiencia profesional.

Este diagnóstico constituye a optimizar la gestión institucional atendiendo a las fortalezas del recurso humano, orientando la toma de decisiones que permitan crear un ambiente favorable, de mayor confianza y participación que promueve mejorar el rendimiento laboral del personal.

Justificación metodológica

El estudio pretende aportar mayores conocimientos sobre las dificultades que existen en la gestión institucional para una satisfacción laboral adecuada por ello, los instrumentos y la metodología empleada también puedan ser utilizadas en otras investigaciones con el propósito planteado en los objetivos de esta investigación.

Es nuestro deseo, que al haber abordado este tema y por los resultados que se logren conocer, se produzca un incremento en el interés de otros investigadores por abordar este mismo tema, de esta manera lograr consolidar en las instituciones una buena satisfacción laboral en las instituciones educativas además de una gestión institucional y con objetivos alcanzables en la gestión. En ese sentido, los aportes desde la construcción del estudio sirven para la modelación de otras investigaciones en el ámbito educativo.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión curricular y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014?.

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión de planificación y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

La Gestión Institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

La gestión curricular se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

Hipótesis específica 2

La gestión de planificación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

Hipótesis específica 3

Los procesos de gestión se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

1.6 Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la gestión curricular y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la gestión de planificación y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de Gestión institucional

Está definida con las siguientes dimensiones:

Gestión Curricular

Gestión de planificación

Procesos de gestión

Según Alvarado (2005) menciona que:

La gestión institucional es una disciplina que integra las decisiones y acciones de las autoridades o directivos en el desarrollo de las instituciones estas acciones son de índole institucional, administrativa, y pedagógica, en las cuales coexisten, interactúan y se articulan entre sí los miembros que conforman la comunidad Institucional. (p. 123).

Definición conceptual de Satisfacción laboral

Está definida con las siguientes dimensiones:

Realización Profesional

Satisfacción laboral, Reconocimiento

Delegación de funciones

Capacitación

Según Barraza y Ortega (2009) mencionan que:

La actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. (p. 46).

2.2 Definición operacional de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión institucional

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de valores	Intervalo
Gestión Curricular	Instrumentos de gestión	1-9	5. Muy de acuerdo,	Buena (117-160)
	Participación del personal		4. De acuerdo,	
	Recursos Financieros y Materiales		3. Casi de acuerdo,	
Gestión de planificación	Planes y programas	10-18	2. Desacuerdo,	Regular (75-116)
	Enfoque pedagógico y evaluación		1. Completo	
	Actualización docente		desacuerdo.	
Procesos de gestión	Interacción social	19-27		Mala (32-74)
	Relación con los padres de familia			
	Relación con la sociedad			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de valores	Intervalo
Realización Profesional	Educación pertinente	1-8	Nunca=1	Insatisfecho (117-160)
	Progreso personal y familiar		Casi nunca=2	
	Competencia personal			
Clima Institucional	Respeto y firmeza en su relación con los demás.	9-16	A veces=3	Medianamente satisfecho (75-116)
	Se toma en cuenta las diferencias individuales		Casi siempre=4	
	Se promueve la vigencia de las normas de convivencia dentro de la institución		Siempre=	
Reconocimiento	Asensos Diplomas, resoluciones directorales Mención honrosa	17-22		Satisfecho (32-74)
Delegación de funciones	Delegación de funciones Responsabilidad compartida Cumplimiento de obligaciones	23-29		
Capacitación	A nivel personal A nivel institucional A nivel internacional	30-34		

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

De acuerdo con Hernández et al (2010) la investigación sigue el método científico de investigación en su modalidad descriptiva de enfoque cuantitativo dado que se rige en una prueba estadística, para el análisis de la información del marco teórico (análisis, síntesis) así como los métodos empíricos para la recolección de datos numéricos a través de los instrumentos. (p. 34)

El método es expresado en hipotético deductivo dado que se transforma en una o varias preguntas relevantes para la investigación, de esto deriva la hipótesis y variables, desarrollando un plan para probarlos: se mide las variables en un determinado contexto, se analiza las mediciones obtenidas y se establece una serie de conclusiones respecto a la hipótesis.

2.4 Tipo de estudio

El presente estudio es básico, porque consulta fuentes bibliográficas dado que se pretende determinar la relación entre las variables. Al respecto, Zorrilla (1993, Citado por Grajales, 2000), refiriéndose al tipo de investigación, afirma que "La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (p. 1)

2.5 Diseño de investigación

El Diseño correspondiente de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) es no experimental porque no modifica la realidad y, transeccional porque la aplicación de los instrumentos para la toma de datos se hizo en una sola oportunidad. Es un tipo de estudio descriptivo porque mide y reporta las características del clima escolar y el rendimiento académico en la población seleccionada. Es un estudio correlacional porque mide el grado de relación o asociación entre las variables descritas. Gráficamente se denota:

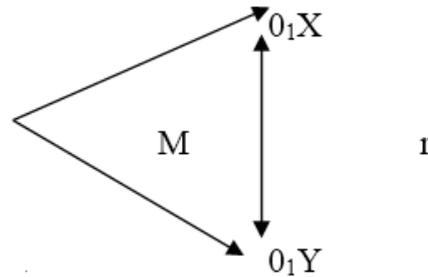


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M: Es la muestra con lo cual se realizará el estudio.

O1: Indica la medición a la variable (Gestión institucional)

O2: Indica la medición a la variable (Satisfacción laboral)

r: Relación

Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de la investigadora. Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

El diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: intervención psicopedagógica y discapacidad intelectual leve en un momento dado. Asimismo, Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único. También precisamos que la presente investigación es transversal en vista que se trata de un estudio que se realizó en un momento único de tiempo.

2.6 Población muestra y muestreo

Población

Tamayo y Tamayo (1997) mencionan que “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114).

La población se consideró a 146 docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, al respecto Hernández (2010, p. 239) define a la población como “el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones esto se entiende como la totalidad de los sujetos posibles a ser analizados” en el caso de la investigación se considera como población al conjunto docentes de la asociación educativa saco oliveros, definiéndose como una población finita

Muestra

Se realizó mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, el tamaño muestral de acuerdo a lo expresado por Hernández et al (2010) fue determinado estadísticamente y calculado mediante la aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p.qN}{e^2(N-1) + Z^2 p.q}$$

Dónde:

e = Margen de error permitido

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento

N = Tamaño de la población

n= Tamaño óptimo de la muestra.

Tamaño de la muestra

e = 5% error de estimación

Z = 1,96 con un nivel de confianza del 95%

p = 0,5 de estimado

q = 0,5 de estimado

N = 146

Cálculo:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0.5)(0.5)(145)}{0.05^2 (145 - 1) + (1,96)^2 (0.5)(0.5)} = 106$$

n = 106 es la muestra

Muestreo

Criterios de selección de muestra:

Para la determinación de la muestra se eligió mediante la técnica de muestreo aleatorio simple y el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos, porque la elección de los elementos depende de la probabilidad, de que cualquier elemento pueda ser elegido.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que Murphy (2005), la define como “un método sistemático que recolecta información de un grupo seleccionado de personas mediante preguntas” (p. 26), y se utilizó para el recojo de datos de la muestra seleccionada. En el estudio se usó la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

En tal sentido, de acuerdo con Hernández et al (2010) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajara con un total de 106 docentes.

En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de operacionalización de las variables. El instrumento de medición de gestión institucional fue aplicado a los sujetos de la muestra para medir el nivel de.

Instrumentos

Escala de actitudes hacia la gestión institucional.

Ficha Técnica:

Nombre Original: Escala de actitudes sobre la gestión institucional

Autores: Edward Alexandro.

Yesica Carmen

Procedencia:	Distrito de Los Olivos 2014.
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la Gestión institucional en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.
Administración:	Individual
Duración:	30 minutos
Significación:	La escala está referida a determinar la relación la gestión institucional y la satisfacción laboral

Estructura:

La escala consta de 30 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Lickert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, y 5) Siempre. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la Gestión institucional y la satisfacción laboral según los docentes de la asociación educativa Saco Oliveros “sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).

Tabla 3

Baremo para medición de la gestión institucional

Nivel	Gestión institucional
Buena	100 – 135
Regular	64 -99
Mala	27 – 63

Fuente: Elaboración propia.

Instrumento de medición de la variable satisfacción laboral

Este instrumento está dirigido a los docentes seleccionados para la investigación y permitió recoger información sobre la satisfacción laboral. La encuesta consta de dos partes en la primera se da las indicaciones correspondientes, en la segunda parte se presenta los ítems para ser marcados convenientemente

El cuestionario consta de 27 preguntas, cada dimensión ha sido diseñada teniendo en cuenta sus respectivos indicadores. Del mismo modo se precisa que los datos se recolectan en base a los índices siguientes:

- 1= Nunca
- 2= Casi Nunca
- 3= Algunas Veces
- 4= Casi Siempre
- 5= Siempre

La escala consta de 27 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Lickert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, y 5) Siempre. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la satisfacción laboral según los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).

Tabla 4
Baremo para medición la variable satisfacción laboral

Nº	Nivel	Satisfacción laboral
1	Insatisfecho	100 – 135
2	Medianamente satisfecho	64 --99
3	Insatisfecho	27 – 63

Fuente: Base de datos del autor.

Validez

Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Para Hernández, et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p. 201).

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento

Esta escala de actitudes hacia la gestión Institucional y la satisfacción laboral ha sido sometida a criterio de juicio de expertos todos ellos docentes universitarios (01 metodólogo y 02 temáticos), los cuales opinaron sobre la validez de contenido y fundamentalmente en tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los cuestionarios.

Confiabilidad

Núñez (2012) menciona que “la confiabilidad de la prueba es el grado de coincidencia de los resultados cuando se repite la aplicación de la prueba a unas mismas personas (u otros objetos), en igualdad de condiciones”. (p. 54)

El instrumento se procedió a su verificación mediante la aplicación de un test a 20 sujetos con las mismas características de la muestra cuyos resultados se procedió al análisis del Alfa de Cronbach como se muestran los datos en el anexo 3, de los cuales los resultados son:

Tabla 5

Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6
Validez del instrumento de Satisfacción laboral

Validador	Resultado
Elen Solemi Vergara Causo	Aplicable
Noel Alcas Zapata	Aplicable
Rosalinda Vivanco del Pino	Aplicable

Nota Prueba piloto

Confiabilidad

El instrumento se procedió a su verificación mediante la aplicación de un test a 20 sujetos con las mismas características de la muestra cuyos resultados se procedió al análisis del Alfa de Cronbach como se muestran los datos en el anexo 3, de los cuales los resultados son:

Tabla 7
*Coefficiente de alfa de **CRONBACH** de la variable Gestión institucional*

Dimensiones	Alfa de cronbach	Nº de Ítems
Gestión Curricular	0.870	1-9
Procesos de planificación	0.891	10-18
Procesos de gestión	0.88	19-27

Nota Prueba piloto

Interpretación

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

Tabla 8

Coefficiente de alfa de CRONBACH de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Alfa de cronbach	N° de Ítems
Realización Profesional	0.88	1-8
Satisfacción laboral	0.84	9-16
Reconocimiento	0.86	17-22
Delegación de funciones	0.87	23-29
Capacitación	0.85	30-34

Nota Prueba piloto

Interpretación

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

2.8 Método de análisis de datos

Inicialmente se buscó información bibliográfica y virtual respecto a las variables de investigación. Dicha información nos permitió dimensionar cada variable y asimismo dimensionarlas. Luego se definieron las variables y dimensiones, y a partir de este proceso se sacaron los indicadores para posteriormente elaborar los ítems de cada dimensión.

2.9 Aspectos Éticos

Se seguirán los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

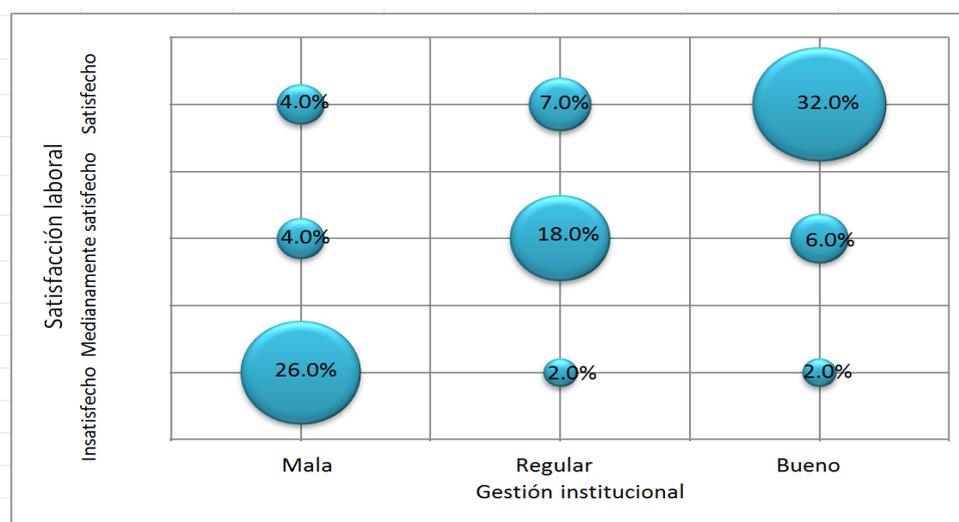
3.1 Descripción los resultados

Descripción de los niveles comparativos entre la gestión institucional y la satisfacción laboral

Tabla 9

La gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros

Gestión	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		f	%
institucional	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	28	26	4	4	4	4	36	34
Regular	2	2	19	18	7	7	28	26
Bueno	2	2	6	6	34	32	42	40
Total	32	30	29	27	45	42	106	100



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Diagrama de burbujas de la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros

Interpretación

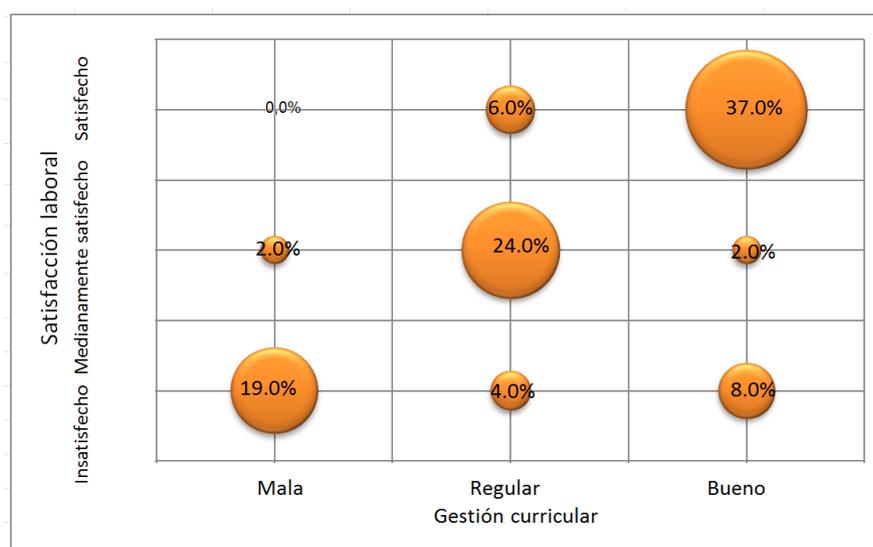
Como se observa en la tabla 8 y figura 2; los que perciben a la satisfacción laboral como insatisfecho, el 26.0% perciben un nivel malo, mientras que el 2.0% un nivel regular y el 2.0% un nivel bueno en la gestión institucional. Por otro lado los que perciben a la satisfacción laboral como medianamente satisfecho, el 4.0% perciben un nivel malo,

mientras que el 18.0% un nivel regular y el 6.0% un nivel bueno de la gestión institucional. Así mismo los que se encuentran satisfechos con satisfacción laboral, el 4.0% perciben un nivel malo, mientras que el 7.0% perciben un nivel regular y el 32,0% perciben un nivel bueno en la gestión institucional.

Tabla 10

La gestión curricular y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros.

Gestión	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		f	%
Curricular	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	20	19	2	2	0	0	22	21
Regular	4	4	25	24	6	6	35	33
Buena	8	8	2	2	39	37	49	46
Total	32	30	29	27	45	42	106	100



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Diagrama de burbujas de la gestión curricular y la satisfacción laboral

Interpretación

Como se observa en la tabla 09 y figura 3; los que perciben a la satisfacción laboral como insatisfecho, el 19,0% perciben un nivel malo, mientras que el 4,0% un nivel regular y el 8,0% un nivel bueno en la gestión curricular. Por otro lado los que perciben a la satisfacción laboral como medianamente satisfecho, el 2,0% perciben un nivel malo,

mientras que el 24,0% un nivel regular y el 2,0% un nivel bueno de la gestión curricular. Así mismo los que se encuentran satisfechos con satisfacción laboral, el 6,0% perciben un nivel regular y el 37,0% perciben un nivel bueno en la gestión curricular.

Tabla 11

La gestión de planificación y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros.

Gestión de planificación	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	28	26	0	0	1	1	29	27
Regular	0	0	28	26	8	8	36	34
Buena	4	4	1	1	36	34	41	39
Total	32	30	29	27	45	42	106	100



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Diagrama de burbujas de la gestión de planificación y la satisfacción laboral

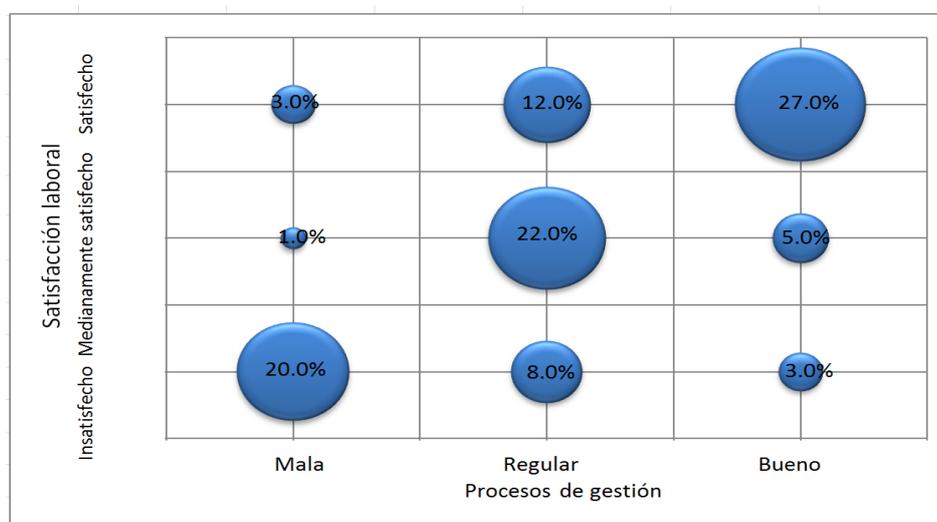
Interpretación

Como se observa en la tabla 10 y figura 4; los que perciben a la satisfacción laboral como insatisfecho, el 26,0% perciben un nivel malo, mientras que el 4,0% un nivel bueno en la gestión de planificación. Por otro lado, los que perciben a la satisfacción laboral como medianamente satisfecho, el 26,0% un nivel regular y el 1,0% un nivel bueno de la gestión de planificación. Así mismo los que se encuentran satisfechos con la satisfacción laboral, el 1,0% perciben un nivel malo, el 8,0% un nivel regular y el 34,0% perciben un nivel bueno en la gestión de planificación.

Tabla 12

Los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros.

Procesos	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho			
	f	%	f	%	f	%	f	%
de gestión								
Mala	20	19	1	1	3	3	24	23
Regular	9	8	23	22	13	12	45	42
Bueno	3	3	5	5	29	27	37	35
Total	32	30	29	27	45	42	106	100



Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Diagrama de burbujas de los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros

Interpretación

Como se observa en la tabla 11 y figura 5; los que perciben a la satisfacción laboral como insatisfecho, el 20,0% perciben un nivel malo, mientras que el 8,0% un nivel regular y el 3,0% un nivel bueno en los procesos de gestión. Por otro lado, los que perciben a la satisfacción laboral como medianamente satisfecho, el 1,0% perciben un nivel malo, el 22,0% un nivel regular y el 5,0% un nivel bueno de los procesos de gestión. Así mismo los que se encuentran satisfechos con la satisfacción laboral, el 3,0% perciben un nivel malo, el 12,0% un nivel regular y el 27,0% perciben un nivel bueno en los procesos de gestión.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho. La gestión Institucional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

Hi. La gestión Institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014.

Tabla 13

Correlación gestión institucional y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Satisfacción laboral
Rho	de	Satisfacción	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
Spearman	de	Satisfacción	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Nota: Elaboración propia

Fuente: Elaboración de la base de datos.

Como se muestra en la tabla 12, el p-valor = 0,000, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 con lo cual podemos concluir que La Gestión Institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,716** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación alta.

Hipótesis específica 1

Ho. La gestión curricular no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

Hi. La gestión curricular se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

Tabla 14

Correlación gestión curricular y la satisfacción laboral

			Gestión Curricular	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión Curricular	Coficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Satisfacción laboral	Coficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Nota: Elaboración de la base de datos

Fuente: Elaboración de la base de datos.

Como se muestra en la tabla 13, el p-valor = 0,000, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 con lo cual podemos concluir que La gestión curricular se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,680** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación moderada.

Hipótesis específica 2

Ho. La gestión de planificación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

Hi. La gestión de planificación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

Tabla 15

Correlación gestión de planificación y la satisfacción laboral

			Gestión planificación	deSatisfacción laboral
Rho	Gestión de planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Fuente: Elaboración de la base de datos.

Como se muestra en la tabla 14, el p-valor = 0,000, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 con lo cual podemos concluir que La gestión de planificación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,763** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación alta.

Hipótesis específica 3

Ho. Los procesos de gestión no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

Hi. Los procesos de gestión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.

Tabla 16

Correlación procesos de gestión y la satisfacción laboral

			Procesos gestión	deSatisfacción laboral
Rho	Procesos de gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Fuente: Elaboración de la base de datos.

Como se muestra en la tabla 15, el p-valor = 0,000, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 con lo cual podemos concluir que Los procesos de gestión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,612** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación moderada.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “Gestión institucional y satisfacción laboral de los docentes en la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis general, la gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, según la correlación de $r=.716$, con un $p=0.001$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, por su parte Caligiore, y Díaz (2007), llegando a la siguientes conclusión: hubo diferencias significativas entre gestión institucional y clima institucional referente a la variable de la satisfacción laboral; lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Hilario, (2008) llegando a concluir que el clima escolar que es percibida por los usuarios indirectos (padres de familia) tiene mucho que ver con el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros por los directivos como parte de la gestión institucional. Anaya y Suárez (2007), concluye que la evaluación de la satisfacción laboral actual de los profesores, realizada en términos de la presencia que otorgan en el trabajo a las facetas integrantes en el marco del modelo anteriormente expuesto, revela en nuestro profesorado de educación infantil, primaria y secundaria una satisfacción laboral global que se puede catalogar de media alta que mejoren las políticas de personal.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la gestión curricular se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, según la correlación de $r=.680$, con un $p=0.001$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la gestión curricular y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, nuestros resultados son avalados por Tejeda (2006), constituyen la el salario, los sistemas para motivar al personal docente, las oportunidades de ascenso y la participación en la toma de decisiones, a pesar de que la

mayoría de los docentes muestra una actitud favorable de satisfacción laboral, esperan mejor salario, más apoyo de parte de los administradores, mejor condición de vida y equidad entre hombres y mujeres (Huamán, 2009), existe un alto grado de relación directa entre las relaciones humanas interactivas y el nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de la Perla. Sandoval (2009) Como conclusión podemos afirmar que la gestión institucional es “El ambiente de trabajo percibido por los miembros y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y en el desempeño de los individuos”. Además, concluye que el perfil de las personas que forman parte del cuerpo directivo es otro elemento principal en el funcionamiento de las escuelas, principalmente porque su designación a través de lineamientos escalafonarios.

En cuanto a la hipótesis específica 2, la gestión de planificación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, según la correlación de $r=.763$, con un $p=0.001$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la gestión de planificación y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, por lo tanto nuestros resultados son avalados por Chiang, Nuñez y Huerta (2011), como conclusión podemos afirmar respecto a gestión institucional con la autoeficacia, como conclusión que engloba los países de Chile y España a nivel universitario, destaca la relación positiva entre autoeficacia y las variables de clima, interés por el aprendizaje del estudiante, delegación de funciones y consenso en la misión, se observa la importancia de la identificación con la universidad como variable relevante del docente. Los profesores que se sienten más capaces para cumplir su tarea docente son también los que muestran mayor interés por el aprendizaje de sus alumnos, perciben una mayor libertad para tomar sus propias decisiones y perciben un mayor consenso con la misión de su universidad. Una política de dirección que reforzará las variables de clima, empoderamiento y consenso en la misión, mejoraría la satisfacción laboral y la eficacia docente de los profesores, por otro lado, la variable gestión Institucional presión laboral está relacionada negativamente con la autoeficacia solamente en las universidades públicas. Molocho, (2010), como conclusión se refiere al clima institucional expresado en la cultura de la organización influye en 43.8 % sobre la

gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple la hipótesis planteada en la investigación, al 95 % de confianza.

En cuanto a la hipótesis específica 3, los procesos de gestión se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, según la correlación de $r=.612$, con un $p=0.001$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, lo anterior también es ratificado también por Díaz (2012), Reportan la siguiente conclusión sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones. Álvarez (2007), la investigación concluye que Las relaciones interpersonales predominantes percibidas por los trabajadores de la asociación educativa particular en estudio son regulares, que lo tipifican como deficientes. La satisfacción laboral predominante percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional en estudio es regular, lo cual perjudica a la Institución Educativa ya que afecta el comportamiento del personal, Salovey y Mayer en (2010), las conclusiones permiten identificar los componentes del coeficiente emocional; autoconfianza, autocontrol, persistencia, empatía y dominio de las relaciones. Los tres primeros indicadores, se refieren a la gestión de uno mismo y se relacionan con la motivación al logro; las dos últimas son competencias relativas a la afiliación y el poder social; siendo más difíciles de desarrollar.

V. Conclusiones

Primera. La gestión institucional se relaciona directa ($r=0,716$) y significativamente ($p < 0.001$) con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Segunda. La gestión curricular se relaciona directa ($r=0,680$) y significativamente ($p < 0.001$) con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

Tercera. La gestión de planificación se relaciona directa ($r=0,763$) y significativamente ($p < 0.001$) con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Cuarta. Los procesos de gestión se relacionan directa ($r=0,612$) y significativamente ($p < 0.001$) con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

VI. Recomendaciones

Primera. Se sugiere a la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014 contribuir en la mejora de la satisfacción laboral a través del aporte de ideas, la participación directa y continua en las diversas actividades, reuniones, etc. Evitando las críticas destructivas que hacen mucho daño a la imagen de la institución y el trabajo coordinado de los diversos agentes educativos.

Segunda. Es necesario que los directores y personal jerárquico de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014, se establezcan una buena organización, planificación y ejecución de la satisfacción laboral, a fin de mejorar la calidad educativa y la satisfacción laboral de los docentes.

Tercera. Se recomienda que antes de iniciar cualquier función en la gestión de planificación, es imprescindible determinar los resultados que se pretende alcanzar, razón por la cual para llevar a cabo los objetivos propuestos se necesita decidir qué debe hacerse, cuándo hacerse, cómo ha de hacerse y quién lo hará, es decir, realizar la planificación de manera conjunta con todo el personal y ello constituye la materia prima que favorece que todos los integrantes se involucren con las metas y objetivos de la institución.

Cuarta. Los directivos de la institución educativa deberán implementar programas que permitan involucrar a los docentes tanto en reconocimiento por su destacada labor, sino también en actividades de esparcimiento, deportivas, entre otras; de manera que estos puedan contar con espacios de sana diversión, que permitan liberar tensiones que se generan en el trabajo diario.

VII. Referencias bibliográficas

- Almeyda, O. (2010). *Gestión Educativa Eficaz. Derrama Magisterial*. Lima, Perú: Editores Sociales.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa. Casos y Ejercicios*. Editorial Fondo de Desarrollo.
- Álvarez, F. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima metropolitana. (Tesis de Doctor)*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Anaya, D. y Suarez, J. (2007). *Revista digital de Satisfacción laboral de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España.
- Anaya, D. y Suarez, J. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria* (Vol. 344). Un estudio de ámbito nacional. Revista de educación. Obtenido de http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09.pdf
- Ávila, A. (1990). *Introducción a la metodología de la investigación, La tesis profesional*. Lima, Perú: Ediciones S.A.
- Barraza, A y Ortega, F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Veracruz, México: Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa.
- Blejmar, B. (2005). *Diseño y organización de proyectos institucionales*. Buenos Aires: En Revista "Novedades Educativas". N° 52.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3° ed.). México: Edit. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2010). *Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones*. México : Edit. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Delannoy, P. (2012). *Influencia de la estructura curricular*. Perú : Mantaro.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro Presidente del informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. México.
- Dipp, A. y Villanueva, R. (2010). *Revista electrónica diálogos educativos. (N°19) – Instituto Politécnico Nacional*. México: Unidad Durango (CIIDIR-IPN, Durango).

- Dormann, C. y Zapf, D. (2010). *Job Satisfaction: a meta analysis f. Stabilities. Journal of Organizational Behavior* (22) 483-504.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Colombia: Edit. Op Editorial Ltda.
- Furlan, C. (2008). *Unidades didácticas y calidad educativa*. Perú: Silva E.I.R-L.
- Gómez, C. (2010). *Planeamiento estratégico*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Guillén, C y Guil, R. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación científica*. México: Mc. Graw Hill.
- Hilario, R. (2008). *La relación que existe entre la Satisfacción laboral y el nivel de satisfacción de los usuarios sobre el servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Bellavista - Callao 2008. (Tesis de Maestría)*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Hinojosa, C. (2010). *Satisfacción laboral y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. . Universidad de Playa Ancha.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette. Handbook of industrial and organizationa psychology. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.*
- Martinez, M. y Milla, A. (2007). *La Elaboración del Plan Estratégico y su Implementación a través del Cuadro Integral*. España: Editorial Díaz de Santos.
- MINEDU . (2013). *Resultados ECE 2012*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2011). *Manual de gestión para directores de II.EE*. Lima, Perú: Documento de trabajo.
- Ministerio de Educación. (2011). *Manual de gestión para directores de II.EE*. Lima, Perú: Documento de trabajo.
- Ministerio de Educación. (2012). *El Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México.

- Moloch, N. (2010). *Influencia de la satisfacción laboral en la Satisfacción laboral de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*. . Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Montalvo, J. (2011). “*El Satisfacción laboral y su influencia en la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2011*”. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Nakano, T. (2012). *Matriz y guía de la autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación básica regular*. Lima, Perú.
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana. (Tesis Doctoral)* . Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Palladino, J., y Palladino, F. (2008). *Supervisión educativa para escuelas y colegios*. Lima, Perú: Ediciones Ensayos y tecnología educativa.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral Cl-Spc*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.
- Peiró, J. (2009). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Poggi, M. (2006). *Las Instituciones Educativas. Cara y ceca*. Buenos Aires: Troquel.
- PROEIB Andes. (2008). *Gestión y planificación educativa*. Bolivia: Plural.
- Rendón, J. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: Secretaría de Educación pública.
- Rodríguez, A. (2006). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ruiz, M. (2011). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Trillas.
- Salinas, J. y Col, G. (2005). *Análisis de la satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el paciente (Tesis de maestría) Universidad Autónoma*. México.
- Sovero, F. (2007). *Como dirigir una institución educativa*. Lima: A. F.A. Editores importadores S.A.

- Steiner, G. (1983). *Planeación estratégica: lo que todo director debe saber*. México: Edit. Compañía editorial Continental, S.A. de C.V.
- Tejeda, K. (2006). *El nivel de satisfacción laboral y satisfacción laboral en los docentes de la universidad adventista dominicana y del colegio adventista dominicano en el 2006*. Tesis de Maestría en administración.
- Terán, R. (2011). *La Importancia de la Gestión en la Escuela*. México: Colegio de Ciencias y Humanidades-UNAM.
- Velásquez, G. (2006). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa Noriega Editores.
- Vereau, S. y Cojas, L. (2011). *Gestión Educativa*. Chiclayo: Fondo Editorial FACHSE. Univ. Pedro Ruíz Gallo.
- Villarreal, M. (2008). *Participación ciudadana y políticas públicas*. México: Cesac.
- Zavala, D. (2009). *Relaciones entre el Satisfacción laboral y la Satisfacción Docente*. Tesis de Maestría de la Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Zorrilla, S. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Aguilar y León.
- Zúñiga , P. (2002). *Nivel de satisfacción laboral y calidad de vida UNMSM*.

Apéndice

Apéndice A
MATRIZ DE CONSISTENCIA
Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros, “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES				
<p>1.2.1. Problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014?</p> <p>1.2.2. Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión curricular y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de planificación y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014?</p>	<p>1.6.1. Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014</p> <p>1.6.2. Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la gestión curricular y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de planificación y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014</p> <p>Determinar la relación que existe entre los procesos de gestión y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014</p>	<p>3.1.1. Hipótesis general Gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.</p> <p>3.1.2. Hipótesis específicos La gestión curricular se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.</p> <p>La gestión de planificación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.</p> <p>Los procesos de gestión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de los Olivos 2014.</p>	Variable 1: Gestión institucional				
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ins
			Gestión curricular	Instrumentos de gestión Participación del personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi nunca 1. Nunca	
Gestión de planificación	Recursos Financieros y Materiales Planes y programas Enfoque pedagógico y evaluación	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	Alto (111 – 150)				
Procesos de gestión	Actualización docente Interacción sociales Relación con los padres de familia Relación con la sociedad	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	Medio (101 -63)	Bajo (27 – 63)			
Variable 2: Satisfacción laboral							
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/ escala			
Realización Profesional	Educación pertinente Progreso personal y familiar Competencia personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala de percepción Nunca=1 Casi nunca=2				
Clima Institucional	Se toma en cuenta las diferencias individuales Se promueve la vigencia de las normas de convivencia dentro de la institución	9, 10, 11, 12 13, 14, 15,16	A veces=3 Casi siempre=4				
Reconocimiento	Diplomas, resoluciones directorales Responsabilidad compartida	17, 18 19, 20, 21	Siempre=5 Alta (158 – 215)				
Delegación de funciones	Delegación de funciones Cumplimiento de obligaciones	22, 23, 24 25, 26, 27 , 28, 29	Media (101 –157)				
Capacitación	A nivel personal A nivel institucional A nivel internacional	30-31 32-33 34	Baja (43 – 100)				

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA - INFERENCIAL
<p>3.3. Metodología</p> <p>3.3.1. Tipo de investigación La presente investigación sustantiva es de tipo descriptiva correlacional. Hernández et al (2006, p. 388)</p> <p>3.3.2. Diseño de la investigación El Diseño del estudio es no experimental y transversal o transeccional. En concordancia con Hernández et al (2006) es Diseño no experimental, transeccional correlacional causal: Según la recolección de los datos de la presente investigación, el diseño adecuado para el estudio es transeccional correlacional causal debido a que los datos obtenidos son recogidos en un solo momento y en un tiempo único. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:</p>  <p><i>Figura 1. Diagrama del diseño correlacional</i></p> <p>Donde: “m” es la muestra donde se realiza el estudio Los subíndices “V1, V2,” en cada “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada de dos variables (1, 2), “r” hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas.</p>	<p>Población El universo poblacional de docentes de la asociación educativa saco oliveros “sede villasol” del distrito de los Olivos 2014.</p> <p>Muestra Tamaño de la muestra: Se realizó mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, el tamaño muestral de acuerdo a lo expresado por Hernández et al (2010) fue determinado estadísticamente</p> <p>Tipo de muestreo Criterios de selección de muestra: Para la determinación de la muestra se eligió mediante la técnica de muestreo aleatorio simple y el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos, porque la elección de los elementos depende de la probabilidad, de que cualquier elemento pueda ser elegido.</p>	<p>Ficha técnica 1.- Escala de Actitudes hacia la Gestión Institucional.</p> <p>Ficha Técnica:</p> <p>Nombre Original: Escala de Actitudes sobre la Gestión institucional.</p> <p>Autores: Edward Alexandro y Yesica.</p> <p>Procedencia: Distrito de Los Olivos 2014.</p> <p>Objetivo: Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la satisfacción en los docentes de la Asociación Educativa Saco Oliveros “Sede Villasol” del distrito de Los Olivos 2014</p> <p>Administración: conjunta</p> <p>Duración: 30 minutos</p> <p>Significación: La escala está referida a determinar la relación la Gestión Institucional y la satisfacción laboral</p> <p>Ficha técnica Este instrumento está dirigido a los docentes seleccionados para la investigación y permitió recoger información sobre la satisfacción laboral. La encuesta consta de dos partes en la primera se da las indicaciones correspondientes, en la segunda parte se presenta los ítems para ser marcados convenientemente</p> <p>El cuestionario consta de 27 preguntas, cada dimensión ha sido diseñada teniendo en cuenta sus respectivos indicadores. Del mismo modo se precisa que los datos se recolectan en base a los índices siguientes:</p>	<p>Este estudio permite determinar si la frecuencia observada de un fenómeno es significativamente igual a la frecuencia teórica prevista, o sí, por el contrario, estas dos frecuencias muestran una diferencia significativa, como por ejemplo, un nivel de significación del 0,05. Asimismo, este estadístico sirve para establecer el grado asociación o correlación entre dos variables.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>La relación será cuantificada mediante el coeficiente de Correlación rho de Spearman dado que se trata de dos variables cualitativas.</p>

Apéndice B

Encuesta sobre la gestión institucional

Estimado Encuestado:

Esta vez solicitamos tu valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre la Gestión institucional. Para ello recurrimos a tu valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la educación nacional, no dudamos de la veracidad de tus respuestas y desde ya agradecemos tu participación.

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= Algunas Veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------	---------------	---------------------	--------------------	------------

N°	DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR	1	2	3	4	5
1	La institución cuenta con una Misión y una Visión adecuadas					
2	La IE tiene su Proyecto Educativo Institucional y Plan Curricular de Centro					
3	La institución cuenta con el Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno					
4	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada					
5	La comunicación institucional es oportuna, conveniente y veraz					
6	Existe una buena satisfacción laboral en la institución					
7	Se aplica de manera adecuada la administración financiera					
8	Se conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios					
9	Se informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI					
DIMENSIÓN GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN						
10	Existe planificación curricular en concordancia con el Diseño Curricular Nacional					
11	Se programa estrategias metodológicas y didácticas					
12	Existe toma de decisiones adecuadas en el proceso educativo					
13	Existe un Enfoque adecuado en el proceso enseñanza aprendizaje					
14	Las programaciones son sistematizadas en la gestión pedagógica					
15	El proceso de Evaluación de los aprendizajes que se aplica es adecuado					
16	Se promueve cursos de actualización continua para los docentes					
17	Se propicia la creación de una cultura de formación continua en los docentes					
18	Existen programas de capacitación de las nuevas tecnologías para los docentes					
DIMENSIÓN PROCESOS DE GESTIÓN						
19	La IE se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo sus condiciones, demandas y expectativas con respecto a la educación					
20	La Gestión de institucional se preocupa que los planes, programas y procesos educativos que ofrece la IE					
21	La IE promueve la relación y el conocimiento de la existencia de instituciones superiores y Universidades en la sociedad					
22	La institución propicia reuniones periódicas con los padres de familia					
23	La IE promueve, cursos, talleres, capacitaciones a los padres de familia					
24	La institución mantiene informados a los padres de familia de todas las actividades Institucionales así como de la marcha económica					

25	La institución se relaciona y coordina con las instituciones formales de la comunidad tales como, eclesiales, organizaciones civiles, etc.					
26	La institución coordina con las autoridades policiales de ser necesario, para erradicar actos delictivos en las cercanías del colegio					
27	La IE coordina con las autoridades municipales acciones, prevención y capacitación					

ESCUELA DE POSTGRADO

Estimado docente, a continuación presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación educativa, de manera que solicitamos responder con mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión sobre **SATISFACCIÓN LABORAL**

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= Algunas Veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------------	-----------------	------------

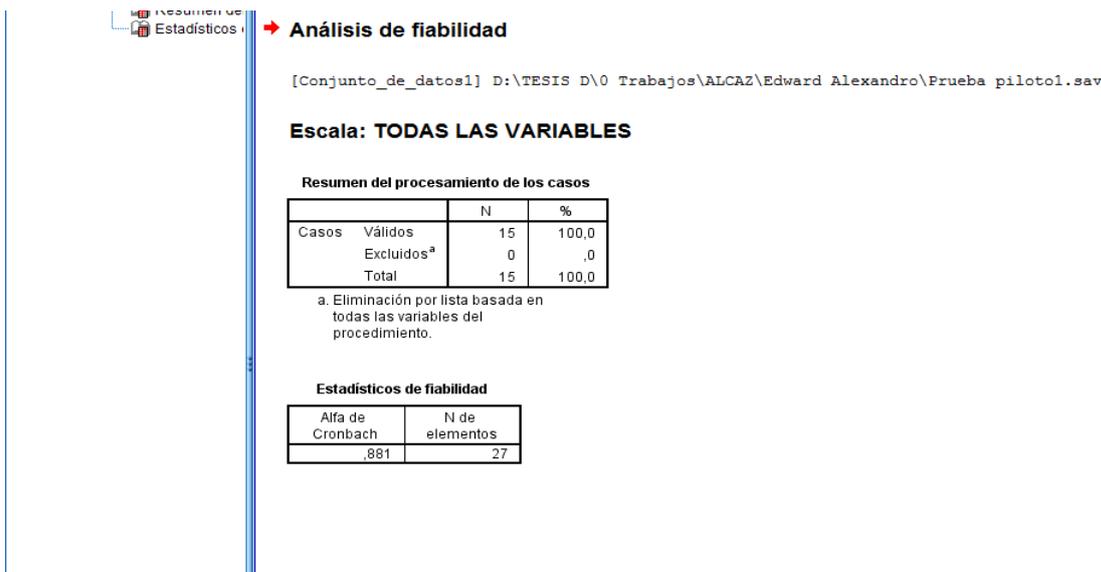
N°	REACTIVOS	1	2	3	4	5
Dimensión 1 Realización profesional						
1	Muestro dominio y actualización de conocimientos del área académica que enseño.					
2	Utilizo diversos métodos de enseñanza para alcanzar los objetivos propuestos.					
3	Mi formación y de los demás colegas cubren las necesidades de los estudiantes					
4	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas en el área académica que desempeño.					
5	Me siento satisfecho con mi trabajo en bien de mi familia.					
6	Poseo una superación constante.					
7	Desarrollo muy bien mi trabajo.					
8	En mi colegio los profesores están capacitados para desarrollar una buena enseñanza.					
Dimensión 2 Clima institucional						
9	Muestro respeto a los docentes y a los demás miembros.					
10	Muestro firmeza en mis decisiones con los demás.					
11	Muestro respeto, acepto ideas diferentes a las mías y muestro buen trato a los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.					
12	Trato con respeto a todo su personal de la Institución educativa.					
13	Mi buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.					
14	Planeo un castigo a los alumnos(as) por mal comportamiento.					
15	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio de curso.					
16	Participo con mis colegas en la elaboración de las normas de convivencia.					
Dimensión 3 Reconocimiento						
17	Me preocupo por capacitarme y alcanzar los ascensos de los profesores					
18	Obtengo méritos que me ayudan a lograr ascenso en mi carrera.					
19	Logro tener un ascenso, que me corresponde por Ley					
20	Logro diplomas en diversas actividades.					

21	Logro tener resoluciones que verdaderamente me lo merezco.					
22	El Director otorga mención honrosa a los que verdaderamente lo merecen.					
Dimensión 4: Delegación de funciones						
23	El director delega funciones a docentes con perfil adecuado					
24	El director delega funciones de acuerdo al análisis de puesto y cargo					
25	El docente tiene libertad de tomar decisiones sobre aspectos pedagógicos					
26	El director descentraliza las gestiones					
27	El director simplifica las tareas de gestión					
28	El Director comparte las responsabilidades con el personal					
29	Cumplo con mis obligaciones en esta institución					
Dimensión 5: Capacitación						
30	Me preocupo por capacitarme de manera permanente					
31	Me preocupó por capacitar a los docentes en temas pedagógicos					
32	Me otorga mi institución la formación adicional que necesito					
33	Me proporciona mi Institución apoyo suficiente para ampliar mi formación.					
34	Me capacita permanentemente El Ministerio de Educación					

Apéndice C

Análisis de fiabilidad

Análisis de fiabilidad de Gestión Institucional



Análisis de fiabilidad
 [Conjunto_de_datos1] D:\TESIS D\0 Trabajos\ALCAZ\Edward Alexandro\Prueba piloto1.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

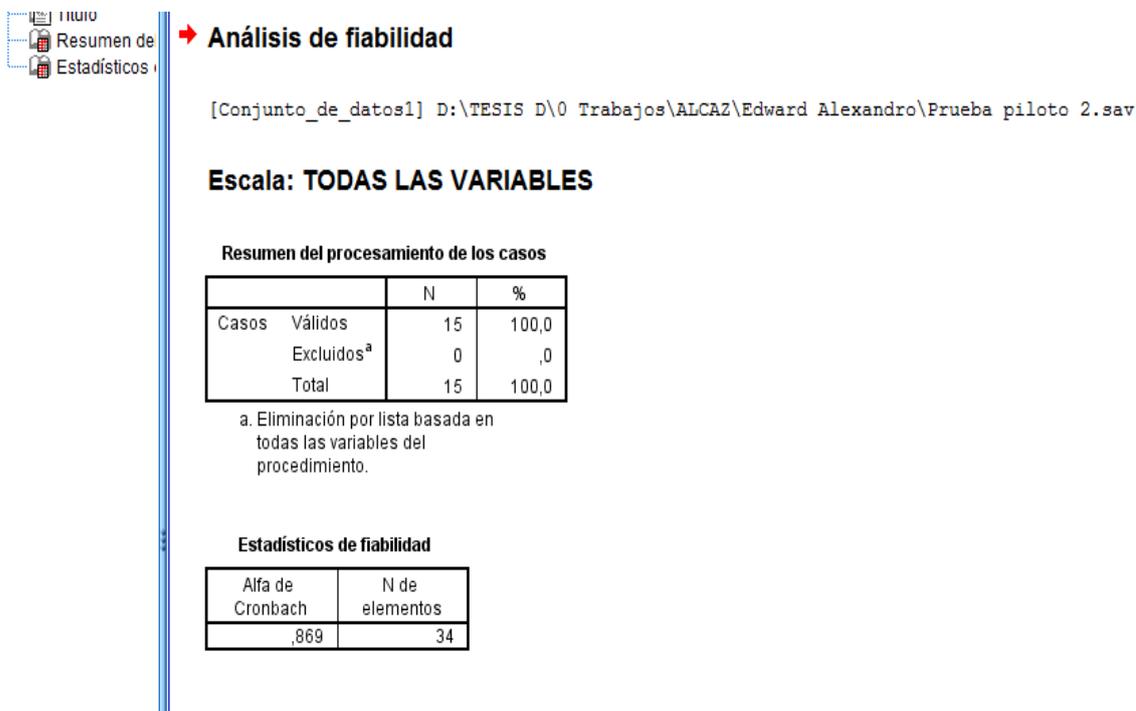
Casos	Válidos	N	%
	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	27

Análisis de fiabilidad de Satisfacción Laboral



Análisis de fiabilidad
 [Conjunto_de_datos1] D:\TESIS D\0 Trabajos\ALCAZ\Edward Alexandro\Prueba piloto 2.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	34

Apéndice D

Tabla de interpretación de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, p.212

Apéndice E

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Pertinencia ¹
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Gestión curricular								
1	La institución cuenta con una Misión y una Visión adecuadas	✓		✓		✓		
2	La IE tiene su Proyecto Educativo Institucional y Plan Curricular de Centro	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con el Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno	✓		✓		✓		
4	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada	✓		✓		✓		
5	La comunicación institucional es oportuna, conveniente y veraz	✓		✓		✓		
6	Existe una buena satisfacción laboral en la institución institucional	✓		✓		✓		
7	Se aplica de manera adecuada la administración financiera	✓		✓		✓		
8	Se conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	✓		✓		✓		
9	Se informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	✓		✓		✓		
Dimensión Gestión de planificación								
10	Existe planificación curricular en concordancia con el Diseño Curricular Nacional	✓		✓		✓		
11	Se programa estrategias metodológicas y didácticas	✓		✓		✓		
12	Existe forma de decisiones adecuadas en el proceso educativo	✓		✓		✓		
13	Existe un Enfoque adecuado en el proceso enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Las programaciones son sistematizadas en la gestión pedagógica	✓		✓		✓		
15	El proceso de Evaluación de los aprendizajes que se aplica es adecuado	✓		✓		✓		
16	Se promueve cursos de actualización continua para los docentes	✓		✓		✓		
17	Se propicia la creación de una cultura de formación continua en los docentes	✓		✓		✓		
18	Existen programas de capacitación de las nuevas tecnologías para los docentes	✓		✓		✓		
Dimensión Procesos de gestión								
19	La IE se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo sus condiciones, demandas y expectativas con respecto a la educación	✓		✓		✓		
20	La Gestión Institucional se preocupa que los planes, programas y procesos educativos que ofrece la IE	✓		✓		✓		
21	La IE promueve la relación y el conocimiento de la existencia de instituciones superiores y Universidades en la sociedad	✓		✓		✓		
22	La institución propicia reuniones periódicas con los padres de familia	✓		✓		✓		
23	La IE promueve, cursos, talleres, capacitaciones a los padres de familia	✓		✓		✓		
24	La institución mantiene informados a los padres de familia de todas las actividades Institucionales así como de la marcha económica	✓		✓		✓		
25	La institución se relaciona y coordina con las instituciones formales de la comunidad tales como, eclesiales, organizaciones civiles, etc.	✓		✓		✓		
26	La institución coordina con las autoridades policiales de ser necesario, para erradicar actos delictivos en las cercanías del colegio	✓		✓		✓		
27	La IE coordina con las autoridades municipales acciones, prevención y capacitación	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AZCÁR ZAPATA NIEL DNI: 0.6167282

Especialidad del validador: Metodólogo

..... 11 de 11 del 2014

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Realización profesional							
1	Muestro un sólido dominio y actualización de conocimientos del área académica que enseño.	✓		✓		✓		
2	Combino diferentes métodos de enseñanza para la consecución de distintos objetivos	✓		✓		✓		
3	Mi formación y de los demás colegas cubre las necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Me siento satisfecho con mi trabajo en bien de mi familia.	✓		✓		✓		
6	Poseo una superación constante.	✓		✓		✓		
7	Desarrollo muy bien mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	El colegio posee los profesores necesarios para desarrollar una buena enseñanza.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes muestran respeto a los demás miembros.	✓		✓		✓		
10	Muestro firmeza en mis decisiones con los demás.	✓		✓		✓		
11	Muestro respeto, acepto ideas diferentes a las mías y muestro buen trato hacia los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
12	El Director y todo su personal nos tratamos con respeto.	✓		✓		✓		
13	Mi buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	El castigo a los alumnos/as por mal comportamiento son escasos en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio de curso.	✓		✓		✓		
16	Participo con mis colegas en la elaboración de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director se preocupan por asensos de los profesores	✓		✓		✓		
18	El Director da asenso a los docentes por sus méritos	✓		✓		✓		
19	El profesor tiene asenso por que le corresponde por Ley	✓		✓		✓		
20	El director otorga diplomas cada vez que sea necesario a los docentes	✓		✓		✓		
21	El director otorga resoluciones aquellos docentes que verdaderamente lo merecen	✓		✓		✓		
22	El Director otorga mención honrosa a los que verdaderamente lo merecen.	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Defegación de funciones		SI	No	SI	No	SI	No
23	El director delega funciones a docentes con perfil adecuado	✓		✓		✓	
24	El director delega funciones de acuerdo al análisis de puesto y cargo	✓		✓		✓	
25	El docente tiene libertad de tomar decisiones sobre aspectos pedagógicos	✓		✓		✓	
26	El director descentraliza las gestiones	✓		✓		✓	
27	El director simplifica las tareas de gestión	✓		✓		✓	
28	El Director comparte las responsabilidades con el personal	✓		✓		✓	
29	Cumplo con mis obligaciones en esta institución	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Capacitación		SI	No	SI	No	SI	No
30	Me preocupo por capacitarme de manera permanente	✓		✓		✓	
31	El director se preocupa por capacitar a los docentes en temas pedagógicos	✓		✓		✓	
32	Me otorga mi institución la formación adicional que necesito	✓		✓		✓	
33	Me proporciona mi institución apoyo suficiente para ampliar mi formación.	✓		✓		✓	
34	Me capacita permanentemente El Ministerio de Educación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALMA ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

11 de 11 del 2014

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

Nº	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Pertinencia ¹
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Gestión curricular								
1	La institución cuenta con una Misión y una Visión adecuadas	✓		✓		✓		
2	La IE tiene su Proyecto Educativo Institucional y Plan Curricular de Centro	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con el Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno	✓		✓		✓		
4	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada	✓		✓		✓		
5	La comunicación institucional es oportuna, conveniente y veraz	✓		✓		✓		
6	Existe una buena satisfacción laboral en la institución institucional	✓		✓		✓		
7	Se aplica de manera adecuada la administración financiera	✓		✓		✓		
8	Se conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	✓		✓		✓		
9	Se informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	✓		✓		✓		
Dimensión Gestión de planificación								
10	Exista planificación curricular en concordancia con el Diseño Curricular Nacional	✓		✓		✓		
11	Se programa estrategias metodológicas y didácticas	✓		✓		✓		
12	Existe toma de decisiones adecuadas en el proceso educativo	✓		✓		✓		
13	Existe un Enfoque adecuado en el proceso enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Las programaciones son sistematizadas en la gestión pedagógica	✓		✓		✓		
15	El proceso de Evaluación de los aprendizajes que se aplica es adecuado	✓		✓		✓		
16	Se promueve cursos de actualización continua para los docentes	✓		✓		✓		
17	Se propicia la creación de una cultura de formación continua en los docentes	✓		✓		✓		
18	Existen programas de capacitación de las nuevas tecnologías para los docentes	✓		✓		✓		
Dimensión Procesos de gestión								
19	La IE se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo sus condiciones, demandas y expectativas con respecto a la educación	✓		✓		✓		
20	La Gestión Institucional se preocupa que los planes, programas y procesos educativos que crece la IE	✓		✓		✓		
21	La IE promueve la relación y el conocimiento de la existencia de instituciones superiores y Universidades en la sociedad	✓		✓		✓		
22	La institución propicia reuniones periódicas con los padres de familia	✓		✓		✓		
23	La IE promueve, cursos, talleres, capacitaciones a los padres de familia	✓		✓		✓		
24	La institución mantiene informados a los padres de familia de todas las actividades institucionales así como de la marcha económica	✓		✓		✓		
25	La institución se relaciona y coordina con las instituciones formales de la comunidad tales como, eclesiales, organizaciones civiles, etc.	✓		✓		✓		
26	La institución coordina con las autoridades policiales de ser necesario, para erradicar actos delictivos en las cercanías del colegio	✓		✓		✓		
27	La IE coordina con las autoridades municipales acciones, prevención y capacitación	✓		✓		✓		

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ELEN SOLEMI VERGARA CAUSA DNI: 159289914

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

11 de 11 del 2014

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Realización profesional							
1	Muestro un sólido dominio y actualización de conocimientos del área académica que enseño.	✓		✓		✓		
2	Combino diferentes métodos de enseñanza para la consecución de distintos objetivos	✓		✓		✓		
3	Mi formación y de los demás colegas cubre las necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Me siento satisfecho con mi trabajo en bien de mi familia.	✓		✓		✓		
6	Poseo una superación constante.	✓		✓		✓		
7	Desarrollo muy bien mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	El colegio posee los profesores necesarios para desarrollar una buena enseñanza.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes muestran respeto a los demás miembros.	✓		✓		✓		
10	Muestro firmeza en mis decisiones con los demás.	✓		✓		✓		
11	Muestro respeto, acepto ideas diferentes a las mías y muestro buen trato hacia los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
12	El Director y todo su personal nos tratamos con respeto.	✓		✓		✓		
13	Mi buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	El castigo a los alumnos/as por mal comportamiento son escasos en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio de curso.	✓		✓		✓		
16	Participo con mis colegas en la elaboración de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director se preocupan por asensos de los profesores	✓		✓		✓		
18	El Director da asenso a los docentes por sus méritos	✓		✓		✓		
19	El profesor tiene asenso por que le corresponde por Ley	✓		✓		✓		
20	El director otorga diplomas cada vez que sea necesario a los docentes	✓		✓		✓		
21	El director otorga resoluciones aquellos docentes que verdaderamente lo merecan	✓		✓		✓		
22	El Director otorga mención honorosa a los que verdaderamente lo merecan.	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Delegación de funciones		SI	No	SI	No	SI	No
23	El director delega funciones a docentes con perfil adecuado	✓		✓		✓	
24	El director delega funciones de acuerdo al análisis de puesto y cargo	✓		✓		✓	
25	El docente tiene libertad de tomar decisiones sobre aspectos pedagógicos	✓		✓		✓	
26	El director descentraliza las gestiones	✓		✓		✓	
27	El director simplifica las tareas de gestión	✓		✓		✓	
28	El Director comparte las responsabilidades con el personal	✓		✓		✓	
29	Cumplo con mis obligaciones en esta institución	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Capacitación		SI	No	SI	No	SI	No
30	Me preocupo por capacitarme de manera permanente	✓		✓		✓	
31	El director se preocupa por capacitar a los docentes en temas pedagógicos	✓		✓		✓	
32	Me otorga mi institución la formación adicional que necesito	✓		✓		✓	
33	Me proporciona mi institución apoyo suficiente para ampliar mi formación.	✓		✓		✓	
34	Me capacita permanentemente El Ministerio de Educación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Elvira Elena Vasquez Casis, DNI: 15728994

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

11 de 11 del 2014

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

Dimensión: Gestión curricular		Si	No	Si	No	Si	No
1	La institución cuenta con una Misión y una Visión adecuadas	✓		✓		✓	
2	La IE tiene su Proyecto Educativo Institucional y Plan Curricular de Centro	✓		✓		✓	
3	La institución cuenta con el Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno	✓		✓		✓	
4	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada	✓		✓		✓	
5	La comunicación institucional es oportuna, conveniente y veraz	✓		✓		✓	
6	Existe una buena satisfacción laboral en la institución Institucional	✓		✓		✓	
7	Se aplica de manera adecuada la administración financiera	✓		✓		✓	
8	Se conforma de manera oportuna el Comité de Gestión de Recursos Propios	✓		✓		✓	
9	Se informa de manera transparente el manejo de los recursos económicos y de enseres al CONEI	✓		✓		✓	
Dimensión Gestión de planificación		Si	No	Si	No	Si	No
10	Existe planificación curricular en concordancia con el Diseño Curricular Nacional	✓		✓		✓	
11	Se programa estrategias metodológicas y didácticas	✓		✓		✓	
12	Existe toma de decisiones adecuadas en el proceso educativo	✓		✓		✓	
13	Existe un Enfoque adecuado en el proceso enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓	
14	Las programaciones son sistematizadas en la gestión pedagógica	✓		✓		✓	
15	El proceso de Evaluación de los aprendizajes que se aplica es adecuado	✓		✓		✓	
16	Se promueve cursos de actualización continua para los docentes	✓		✓		✓	
17	Se propicia la creación de una cultura de formación continua en los docentes	✓		✓		✓	
18	Existen programas de capacitación de las nuevas tecnologías para los docentes	✓		✓		✓	
Dimensión Procesos de gestión		Si	No	Si	No	Si	No
19	La IE se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo sus condiciones, demandas y expectativas con respecto a la educación	✓		✓		✓	
20	La Gestión Institucional se preocupa que los planes, programas y procesos educativos que ofrece la IE.	✓		✓		✓	
21	La IE promueve la relación y el conocimiento de la existencia de instituciones superiores y Universidades en la sociedad	✓		✓		✓	
22	La institución propicia reuniones periódicas con los padres de familia	✓		✓		✓	
23	La IE promueve cursos, talleres, capacitaciones a los padres de familia	✓		✓		✓	
24	La institución mantiene informados a los padres de familia de todas las actividades institucionales así como de la marcha económica	✓		✓		✓	
25	La institución se relaciona y coordina con las instituciones formales de la comunidad tales como, eclesiales, organizaciones civiles, etc.	✓		✓		✓	
26	La institución coordina con las autoridades policiales de ser necesario, para erradicar actos delictivos en las cercanías del colegio	✓		✓		✓	
27	La IE coordina con las autoridades municipales acciones, prevención y capacitación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

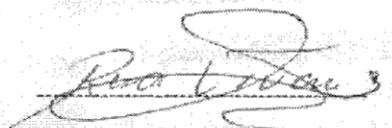
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VIVANCO DEL PINO, ROSALINDA DNI: 09473652

Especialidad del validador:.....ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.....

.....11 de 11 del 2014.....

- 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 SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Realización profesional								
1	Muestro un sólido dominio y actualización de conocimientos del área académica que enseño.	✓		✓		✓		
2	Combino diferentes métodos de enseñanza para la consecución de distintos objetivos.	✓		✓		✓		
3	Mi formación y de los demás colegas cubre las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Me siento satisfecho con mi trabajo en bien de mi familia.	✓		✓		✓		
6	Poseo una superación constante.	✓		✓		✓		
7	Desarrollo muy bien mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	El colegio posee los profesores necesarios para desarrollar una buena enseñanza.	✓		✓		✓		
Dimensión 2 Clima institucional								
9	Los docentes muestran respeto a los demás miembros.	✓		✓		✓		
10	Muestro firmeza en mis decisiones con los demás.	✓		✓		✓		
11	Muestro respeto, acepto ideas diferentes a las mías y muestro buen trato hacia los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
12	El Director y todo su personal nos tratamos con respeto.	✓		✓		✓		
13	Mi buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	El castigo a los alumnos/as por mal comportamiento son escasos en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
15	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio de curso.	✓		✓		✓		
16	Participo con mis colegas en la elaboración de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
Dimensión 3 Reconocimiento								
17	El director se preocupan por asensos de los profesores.	✓		✓		✓		
18	El Director da asenso a los docentes por sus méritos.	✓		✓		✓		
19	El profesor tiene asenso por que le corresponde por Ley.	✓		✓		✓		
20	El director otorga diplomas cada vez que sea necesario a los docentes.	✓		✓		✓		
21	El director otorga resoluciones aquellos docentes que verdaderamente lo merecen.	✓		✓		✓		
22	El Director otorga mención honorosa a los que verdaderamente lo merecen.	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Delegación de funciones		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director delega funciones a docentes con perfil adecuado	✓		✓		✓	
24	El director delega funciones de acuerdo al análisis de puesto y cargo	✓		✓		✓	
25	El docente tiene libertad de tomar decisiones sobre aspectos pedagógicos	✓		✓		✓	
26	El director descentraliza las gestiones	✓		✓		✓	
27	El director simplifica las tareas de gestión	✓		✓		✓	
28	El Director comparte las responsabilidades con el personal	✓		✓		✓	
29	Cumplo con mis obligaciones en esta institución	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Capacitación		Si	No	Si	No	Si	No
30	Me preocupo por capacitarme de manera permanente	✓		✓		✓	
31	El director se preocupa por capacitar a los docentes en temas pedagógicos	✓		✓		✓	
32	Me otorga mi institución la formación adicional que necesito	✓		✓		✓	
33	Me proporciona mi Institución apoyo suficiente para ampliar mi formación.	✓		✓		✓	
34	Me capacita permanentemente El Ministerio de Educación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VIVANCO DEL PADO RICHARDO 19973052

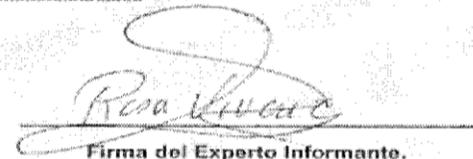
Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

11 de 11 del 2014

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 al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.

Especialidad

Apéndice F

Base de datos gestión institucional

Base de datos de la variable Gestion de institucional																												
Nº	GESTION CURRICULAR								GESTION DE PLANIFICACION								PROCESOS DE GESTION											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	1	5	5	3	2	4	3	5	3	5	5	5	
2	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	
3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	
4	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	
5	3	3	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	
6	4	3	5	4	5	5	5	4	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	2	
7	5	3	5	4	5	5	5	5	4	1	1	2	2	1	3	2	2	1	4	3	5	4	5	5	3	5	2	
8	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	
9	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	1	2	1	1	3	1	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
10	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	2	1	4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	2	
11	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	3	4	2	3	4	4	3	1	4	5	4	4	3	5	3	1	1	
12	5	5	5	4	5	3	5	5	3	1	2	1	2	1	4	1	5	4	5	3	2	4	2	2	5	4	5	
13	1	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	3	3	1	3	5	5	5	3	4	3	1	
14	3	1	1	1	1	5	2	2	1	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	3	
15	3	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	
16	3	3	1	1	1	5	1	2	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
17	3	2	5	2	5	2	2	3	2	5	2	1	2	3	1	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5
18	3	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	1	5	2	5	5	5	3	4	5	4	5	2	5
19	2	2	2	4	2	5	2	2	1	5	5	3	5	5	1	3	3	2	4	3	3	5	4	4	5	2	4	
20	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	1	3	2	4	5	5	5	
21	3	3	5	4	5	1	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3	5	2	3	3	4	1	3	
22	1	3	2	2	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3	3	1	2	1	4	3	4	3	3	4	5	5	5	
23	5	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	5	4	5	3	4	5	4	4	5	
24	3	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	
25	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	3	2	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	
26	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	5	1	1	2	4	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	
27	4	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	5	2	4	2	5	3	5	5	4	5	5	4	3	
28	5	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	5	3	5	4	5	3	5	3	5	
29	1	3	1	1	1	1	1	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	
30	1	3	1	1	1	5	1	4	3	1	2	1	2	1	4	2	2	1	4	3	5	4	2	4	3	4	3	
31	2	3	2	4	2	5	2	3	2	5	5	5	5	2	3	1	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	5	
32	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	4	5	4	3	5	3	4	4	2	3	3	4	4	
33	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	5	3	4	4	3	3	3	4	4	
34	2	3	4	2	2	2	1	2	1	5	5	3	5	2	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	5	
35	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	5	3	2	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	
36	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	2	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	
37	2	3	2	4	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2	5	5	2	5	3	2	5	3	4	4	2	3	5	
38	1	3	1	4	3	1	1	2	4	5	5	3	5	3	2	5	5	4	2	5	3	2	2	4	3	3	3	
39	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
40	1	3	1	4	3	1	1	3	3	1	1	3	1	2	5	5	4	5	4	3	5	3	1	4	1	1	3	
41	4	3	5	4	2	5	5	5	3	2	4	2	2	2	1	3	2	3	4	2	4	2	4	4	5	5	5	
42	2	3	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	2	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	
43	1	1	1	4	4	2	1	4	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	4	4	3	4	1	1	3	
44	1	3	1	1	5	1	2	2	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	4	5	3	3	2	3	3	
45	2	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	
46	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	2	5	3	5	4	5	5	
47	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	2	5	4	4	5	5	5	
48	2	3	5	4	3	5	5	5	3	2	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	5	3	4	3	5	5	3	
49	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	2	5	4	5	
50	3	3	3	4	1	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	5	2	5	5	5	
51	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	2	5	5	4	4	3	3	4	2	5	4	4	
52	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	4	2	4	5	4	
53	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	5	3	5	2	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	
54	1	2	1	2	3	2	1	1	2	5	2	3	2	3	2	3	5	5	3	5	5	3	2	5	3	5	4	
55	3	3	5	4	5	5	5	4	5	1	2	5	2	2	2	2	3	1	4	3	4	4	4	4	5	4	5	

56	3	3	1	2	2	2	5	1	1	5	5	3	5	3	5	3	4	5	1	2	4	3	4	3	5	5	5	
57	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	
58	1	3	1	4	2	2	3	2	1	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	2	3	5	5	4	
59	4	3	5	4	5	5	5	5	3	1	2	3	2	2	2	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
60	5	3	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	2	3	2	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	
61	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	
62	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	2	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	2	1	1	2	2	4	5	5	5	4	5	3	5	5	
64	3	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	5	1	5	5	3	2	3	2	2	4	5	5	5	
65	2	3	2	4	3	3	3	2	3	1	1	1	5	5	2	1	1	1	5	3	5	4	4	4	3	3	4	
66	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	
67	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
68	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	2	1	5	5	3	2	2	4	5	5	5	5	4	
69	3	4	5	4	5	5	5	5	3	2	2	1	3	1	4	2	2	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	
70	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	3	5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	5	
71	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
72	3	3	5	4	5	5	5	5	3	1	2	1	4	3	1	2	1	1	3	2	3	3	2	3	5	4	5	
73	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	5	5	1	2	1	1	4	4	1	5	3	4	4	5	5	
74	3	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	5	5	4	5	5	3	2	2	4	3	5	5	5	5	
75	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
76	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	5	5	1	2	2	1	3	4	2	3	3	3	5	4	5	
77	3	2	5	4	5	5	5	5	3	2	5	3	1	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	
78	3	2	1	2	1	2	1	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	
79	1	1	1	4	3	2	2	2	3	4	1	3	1	2	1	1	2	1	4	2	1	2	4	3	5	4	5	
80	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	2	1	1	5	1	4	5	5	4	4	4	5	4	5	
81	3	3	5	4	5	1	3	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
82	5	3	5	4	5	2	3	5	4	2	3	5	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
83	5	3	5	5	5	3	5	4	5	2	2	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	2	3	1	5	4	5	
84	3	5	1	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	2	5	5	4	
85	3	5	1	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	5	3	
86	4	5	3	3	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	2	2	
87	3	5	5	3	5	5	5	5	3	1	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	5	
88	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	
89	5	3	5	5	4	4	3	4	3	1	4	5	4	5	5	5	5	4	1	1	2	2	1	2	2	5	2	
90	5	4	5	5	4	1	2	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	2	5	4	2	2	
91	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	2	1	1	1	1	5	2	
92	4	3	5	1	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	2	3	3	
93	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	2	2	2	
94	3	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	5	5	3	1	2	1	2	1	2	1	5	3	
95	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	5	3	3	
96	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	5	3	5	5	4	
97	5	5	5	4	3	4	5	5	1	3	5	4	2	5	5	5	5	3	3	5	3	2	1	2	1	2	2	
98	4	4	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	1	5	2	1	2	3	4	5	3	5	3	5	4	2	5	
99	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	5	2	1	2	1	1	5	2	
100	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	1	5	5	
101	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	2	1	5	5	3	5	5	4	3	1	1	
102	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	5	2	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	
103	4	4	4	3	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	1	1	
104	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	
105	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2	2	3	4	4	5	5	4	2	5	4
106	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	3	2	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	2	

Base de datos satisfacción laboral

Base de datos Variable Satisfacción laboral																																			
Nº	Realización profesional									Clima institucional								Reconocimiento						Empowerment					Capacitación						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	5	2	5	5	5	5	3	3	5	4	
2	3	3	5	5	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	1	5	1	5	1	5	5	
4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	1	5	1	
5	5	1	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	
6	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	
7	4	3	3	4	2	1	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	4	
8	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	3	
9	4	5	4	5	3	5	4	3	2	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4		
10	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4		
11	5	4	5	3	1	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	1	5	1	5	1	5	5	1	
12	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	
13	5	4	4	5	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	1	2	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	4	1	1	1	1	
14	3	1	2	1	4	5	4	3	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	
15	2	4	3	4	1	1	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	1	1	
16	1	4	3	1	2	2	1	1	3	3	2	1	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	2	5	2	
17	4	1	3	1	4	5	1	3	1	4	5	1	1	4	1	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	
18	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	4	
19	5	2	5	5	4	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	3	2	2	2	4	
20	4	4	3	2	1	4	1	4	1	1	4	1	3	1	4	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	
21	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	5	4	
22	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	2	1	3	2	2	
23	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	1	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	1	1	1
24	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	
25	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	
26	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	2	3	1	1	1	2		
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	4	
28	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	
29	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	5	3	5	2	5	3	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	1	3	1	1	
30	1	3	1	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	1	1	
31	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	2	3	2	4		
32	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	1	
33	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	
34	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2		
35	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	5	2	3	3	2	
36	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	4	
37	3	3	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	2	3	2	4	
38	3	2	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	1	4		
39	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	4	1	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	5	5	5	5	5	
40	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	2	3	2	4	3	4	3	3	3	5	4	
41	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	3	1	4	
42	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	4	
44	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	5	3	5	3	5	1	1	1	4	
45	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	2	5	4	3	5	3	5	4	5	2	3	4	4	
46	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	4	
47	3	2	4	3	2	2	4	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	
48	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	2	1	2	3	5	4	
49	2	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	2	3	4	4	
50	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	4	4		
51	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	5	4	2	3	4	4	5	4	4	5	4		
52	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	4	2	1	2	2	
53	5	4	5	5	2	5	5	2	5	2	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	2	5	2	3	5	3	3	5	4	
54	5	1	5	2	5	3	5	4	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	1	4	1	2	1	2	
55	5	3	4	5	2	5	3	5	4	5	2	5	3	5	4	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	4	3	3	5	4	

56	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	1	4	4	3	2	2	3	3	1	2	
57	3	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4
58	5	5	5	5	5	5	3	1	5	1	5	1	2	3	1	5	5	1	1	3	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	1	3	1	4	
59	3	5	2	5	2	4	5	2	5	5	2	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	2	2	4	3	5	4	
60	5	2	5	3	5	4	2	5	3	4	5	3	2	2	1	5	1	3	1	2	4	2	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	5	4	
61	5	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
63	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	4			
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	2	2	3	2	4
66	3	5	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	5	5	1	3	5	3	4	3	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
67	3	3	2	3	4	3	5	3	5	2	2	1	5	4	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	
68	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	
69	5	3	5	2	5	4	2	5	3	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	3	5	2	5	5	3	4	5	4	
70	5	4	5	3	5	3	5	5	5	2	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	
71	5	5	4	5	5	4	2	5	2	5	4	4	5	3	3	3	2	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	2	4	2	1	1	2	
72	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	1	2	3	3	4	5	3	3	1	3	3	1	3	5	5	3	3	5	2	
73	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	2	2	2	3	
74	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	2	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	1	2	2	
75	2	2	3	2	3	2	3	1	2	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	2	1	1	5	
76	5	3	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	5	4	5	4	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	4	
77	5	2	2	3	1	5	1	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	
78	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	1	5		
79	3	4	2	2	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	1	1	2		
80	5	3	5	5	5	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	1	5	1	5	1	5	5	5	
81	3	5	5	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	
82	5	2	1	5	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	
83	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	2	
84	5	5	4	5	2	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	2	5	3	5	3	5	
85	3	5	5	1	3	3	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	
86	5	2	4	5	2	2	3	3	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	1	2	3	3	4	1	3	3	1	3	5	
87	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	4	
88	1	5	3	1	4	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	5	4	2	1	5	5	3	5	3	5	4	5	
89	5	5	3	5	3	5	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	
90	2	4	3	2	5	5	2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	3	5	4	3	2	5	5	5	5	4	
91	5	5	3	4	2	1	1	2	1	2	1	1	5	2	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	
92	5	5	3	5	5	5	1	2	2	1	2	2	3	1	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	2	3	5	3	5	5	3	5	
93	1	5	1	5	5	4	5	1	5	5	1	1	5	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	
94	5	2	3	2	5	5	4	1	3	3	1	3	3	1	3	5	5	3	4	4	5	2	4	5	1	5	2	2	3	4	3	2	3	3	
95	5	3	3	5	2	4	5	3	4	2	5	4	3	5	2	4	5	5	4	3	5	3	3	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	
96	5	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	1	5	5	4	2	2	3	2	2	5	5	3	4	4	4	4	2	3	5	3	2	3	4	
97	5	5	5	5	5	3	5	3	5	2	5	1	4	5	5	2	5	3	5	3	4	5	3	1	1	3	3	5	3	5	2	1	4	4	
98	1	4	2	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	1	3	4	5	5	1	5	5	1	1	4	
99	5	3	5	5	4	3	5	3	2	1	2	1	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	3	2	5	3	2	1	3	3	4	1	3	3	
100	1	5	5	2	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	
101	2	2	1	2	5	3	5	2	1	2	1	1	5	2	4	3	3	5	4	3	3	4	3	2	1	4	5	4	1	1	4	1	3	1	
102	5	5	5	5	3	5	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	
103	3	5	4	1	5	3	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	2	4	5	3	3	3	4	4	
104	2	5	5	2	1	1	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
105	2	2	4	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	
106	5	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	2	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Abner CHAVEZ LEANDRO**, tomando conocimiento de la tesis de los estudiantes **Edward Alejandro GONZALES CHUNGA** y **Yesica Carmen CORONEL FLORES**, titulado "**Gestión institucional y satisfacción laboral en la Asociación Educativa Saco Oliveros los Olivos, 2014**" Constató que la misma tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 21 de julio de 2018



Abner Chávez Leandro
 DNI: 22469265

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://vufamiitn.com/.../es/?s=1&c=96399787&bu=1049763282&lang=es

feedback studio Gestión institucional y satisfacción laboral en la Asociación Educativa Saco Oliveros los Olivos, 2014 /100 1 de 44



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión institucional y satisfacción laboral en la Asociación
Educativa Saco Oliveros los Olivos, 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro (a) en Administración de la Educación

AUTOR(ES):
Br. Edward Alejandro Gonzales Chunga
Br. Yesica Carmen Coronel Flores

Resumen de coincidencias

16 %

1	www.ecolod.com Fuente de Internet	5 %
2	repositorio.univ.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.univ.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	dspace.univ.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.ecolod.com Fuente de Internet	1 %
6	dspace.univ.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.univ.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	dspace.univ.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	dspace.univ.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 113 Número de palabras: 29249 Text-only Report High Resolutor: Activado 11:11 4/8/2014



245-16



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

AutORIZACIÓN de
Empastado

ESCUELA DE POSTGRADO

ATENCIÓN:

(Nombre del responsable de la oficina)

Yesica Carmen Coronel Flores con DNI N° 42949519
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (e) en A.V. Javier de Luna Pizarro 248 5ta Etapa Ingeniería S.M.P.
(Calle / Lane / Pte. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2013 del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)

Administración de la Educación identificado con el código de matrícula N° 6000439302
(Código de alumno)

de la Escuela de Postgrado, recurro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo levantado las observaciones del jurado
a la tesis (Explique con claridad)

Gestión Institucional y Satisfacción laboral en la
Asociación educativa Saco Oliveros, Los Olivos 2014.
Solicito autorizar el empastado.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



(Firma del solicitante)

Lima, 21 de febrero de 2017

Documentos que adjunte:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfono: 992510361
Email: yesi.educa@gmail.com



21/02/17

Albrey Chavez

21/02/17

245-26
Abner Chavez



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

09/02/2017
2017
2017

SOLICITA:

AutORIZACION para
VISADO DE TESIS

ESCUELA DE POSGRADO

EDWARD ALEXANDRO GONZALEZ CHUNGA con DNI N° 03698611
(Nombre y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en URBANIZACION PORTALES DEL AERODUERTO M2 D LOTE 11
(Calle / Lote / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2013 del programa: MAESTRIA EN
(Promoción) (Nombre del programa)

ADMINISTRACION DE LA EDUCACION identificado con el código de matrícula N° 2112002374
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

QUE HABIENDO LEVANTADO LAS OBSERVACIONES DEL JURADO A LA
TESIS GESTION INSTITUCIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA
ASOCIACION EDUCATIVA SACO OLIVEROS, LOS OLIVOS 2014.
SOLICITO AUTORIZAR EL EMPASTADO.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, d. de febrero de 2018

Edward Chavez
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 940166306
Email: edwardsur@hotmail.com



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CORONEL FLORES YESICA CARMEN
D.N.I. : 42949519
Domicilio : A.V. Javier de Luna Pizarro 298
Teléfono : Fijo : 7922034 Móvil : 992510561
E-mail : yesi.educa@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CORONEL FLORES, YESICA CARMEN

Título de la tesis:

Gestión Institucional y Satisfacción laboral en la Asociación Educativa Saco Olveros Los Olivos

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

18/08/2018



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GONZALES CHUNGA EDWARD ALEXANDRO

D.N.I. : 03698611

Domicilio : URBANIZACIÓN PORTALES DEL AEROPUERTO M2.D LOTE 11

Teléfono : Fijo : Móvil : 940166306

E-mail : edward77gonzales@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GONZALES CHUNGA, EDWARD ALEXANDRO

Título de la tesis:
GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SACO OLIVEROS LOS OLIVOS

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 18/8/18