



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones
educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.

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

AUTOR:

Br. Percy Ttito Huaman

ASESORA:

Dra. Belén Uscamayta Guzmán

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra
Presidente

Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz
Secretario

Dra. Belén Uscamayta Guzmán
Vocal

DEDICATORIA

Sobre todas las cosas que existen en este mundo a nuestro creador, Dios por darme salud y sabiduría para poder desarrollarme profesionalmente.

Para las personas muy especiales en mi vida que son mis queridos padres León y Lorenza, por su apoyo incondicional en todos los logros que he alcanzado.

A mis hermanos Jaime, Yoni y Sadi por sus consejos así como apoyo en momentos de claudicación que también son parte importante de este logro.

A mis queridos sobrinos, Adahilton, Jair, Jade, Lionel, Samira, y Dhana, personas a las que aprecio tanto y que coadyuvan a seguir creciendo profesionalmente.

Percy

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” sede Cusco, programa que permitió fortalecer nuestras habilidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A la Dra. Belén Uscamayta Guzmán, por el gran apoyo y aporte en el asesoramiento del proyecto de investigación que conllevó a la construcción y conclusión final de la presente tesis.

A mis colegas docentes de la Red de Pitumarca-Canchis; quienes contribuyeron a recoger datos sobre las variables Gestión escolar y satisfacción laboral.

A mis compañeros de la maestría y a todos aquéllos que depositaron y aportaron su granito de arena para poder demostrar que el saber científico se puede visualizar en un medio tan noble y sensible, como es el ámbito educativo.

El autor

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Teniendo en consideración los acuerdos normados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, tengo el honor de dirigirme a ustedes con el propósito de presentar la tesis titulada “Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca-Canchis”.

Esta investigación tiene como finalidad determinar en qué medida se relacionan la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.

El desarrollo del presente trabajo se ha desarrollado de una forma sistemática y ordenada el cual contiene: el capítulo I que presenta la Introducción, los antecedentes de investigación, el marco teórico, la justificación, el problema, las hipótesis y objetivos. En el capítulo II se trabajó el marco metodológico que contiene: las variables, la operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, el diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos. En el capítulo III, se explican e interpretan los resultados obtenidos del proceso estadístico. En el capítulo IV procedemos a discutir los resultados obtenidos con los antecedentes recopilados respecto al tema investigado y en el capítulo V se realiza las conclusiones del tema de investigación de tesis teniendo como referencia al análisis estadístico para luego dar a conocer las recomendaciones en el capítulo VI, el capítulo VII referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII presentamos los anexos correspondientes. Esta investigación es un aporte al aspecto educativo ya que se presenta aportes en los que respecta a la gestión escolar y satisfacción laboral de los docentes que trabajan dentro de este ámbito.

Esperando cumplir con lo establecido dentro de los requisitos.

El autor

ÍNDICE

	pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	35
1.4.1. Formulación del problema general	35
1.4.2. Formulación de los problemas específicos	35
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	37
1.6.1. Hipótesis General	37
1.6.2. Hipótesis Específicas	37
1.7. Objetivos	38
1.7.1. Objetivo General	38
1.7.2. Objetivos Específicos	38
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de Investigación	39
2.2. Variables y Operacionalización	39
2.2.1. Variables	39
2.2.2. Operacionalización	39
2.3. Población y muestra	
2.3.1. Población	46
2.3.2. Muestra	46

2.3.3 Muestreo	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.4.1. Técnicas	47
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	47
2.4.2.1 Validez	47
2.4.2.2 Confiabilidad	47
2.5. Métodos de Análisis de Datos	49
III. RESULTADOS	52
3.1. Descripción	53
3.2. Análisis descriptivos por cada variable y dimensiones	54
3.3. Prueba de hipótesis	54
3.3.1. Prueba de hipótesis general	56
3.3.2. Pruebas de hipótesis específicas	58
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS	80
VIII. ANEXOS	
• Instrumentos	
• Validez de los instrumentos	
• Matriz de consistencia	
• Constancias emitidas por instituciones involucradas	
• Otras evidencias	

RESUMEN

La investigación realizada busca conocer sobre la gestión escolar que se genera en las instituciones que pertenecen a la Red de Pitumarca y si los que laboran en dichas instituciones educativas se encuentran satisfechos. Por cuya razón se considera el propósito de la investigación que es determinar en qué medida se relacionan la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.

La metodología utilizada es de tipo descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal, la población fue conformada por 50 maestros de los centros educativos que conforman la Red de Pitumarca-Canchis, el mismo número también integra la muestra por lo que se denomina censal, la forma como se recogieron los datos fue de manera directa, procesados mediante cuadro y gráficos estadísticos organizados tomando en consideración la frecuencia y porcentaje de los datos, se probó la hipótesis mediante la aplicación del tau de Kendall y el chi cuadrado.

Los resultados hallados fueron que la Gestión Escolar se relaciona de modo significativo con la Satisfacción Laboral en los centros educativos de la Red de Pitumarca, esto se establece de la tabla N° 16 y 17, donde del valor de chi cuadrado = 99.306 y $p=0.000$ se considera que las variables son independientes y del valor de tau $b = 0.589$, $p=0.000 < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que ambas variables están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.589 en la muestra en estudio.

PALABRAS CLAVES: Gestión Escolar, Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The research carried out seeks to know about the school management that is generated in the institutions that belong to the Pitumarca Network and if those who work in these organizations are satisfied. For which reason it is considered the purpose of the research was to determine to what extent the School Management and Labor Satisfaction are related in the educational institutions of the Pitumarca-Canchis Network.

The methodology used is descriptive correlational type, not experimental, cross-sectional, the population was made up of 50 teachers from the educational centers that make up the Pitumarca-Canchis Network, the same number also integrates the sample by what is called census, The way the data was collected was directly, processed by statistical chart and graphs, taking into account the frequency and percentage of the data, the hypothesis was tested through the application of Kendall tau and chi square.

The results found were that the School Management is significantly related to the Labor Satisfaction in the educational centers of the Pitumarca Network, this is established from the table N ° 16 and 17, where the value of chi square = 99.306 and $p = 0.000$ the variables are considered to be independent and from the value of tau b = 0.589, $p = 0.000 < 0.05$, the external hypothesis is accepted and it is concluded that both variables are correlated at a moderate level, because the association index is 0.589 in the study sample.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Hoy en día la gestión escolar en las diferentes instituciones educativas, es muy variada esto debido a la multiplicidad de formas de liderazgo educativo de los encargados de esta función dentro de una institución educativa, además de ello que para alcanzar una buena gestión escolar se complementa con una serie de competencias que deben poseer. Estos líderes pedagógicos que varían de institución a institución, se ven influenciados también por múltiples características que poseen cada una de estas, como el ámbito, nivel, docentes, personal directivo, personal de servicio, alumnos, infraestructura, etc.

Es por ello que este estudio esta basado en trabajos de diversos investigadores que coinciden que existe un vinculo entre la gestión escolar y la satisfacción laboral fundamentalmente en el cual están más involucrados los docentes. Actualmente a través de instituciones como el ministerio de educación se viene realizando una serie de actividades en los cuales se capacita constantemente a las personas involucradas en la gestión escolar para el mejor manejo de estas organizaciones educativas.

En la actualidad, en las instituciones educativas, ha estado capacitándose, de modo gradual en la gestión de estas, con el fin de cumplir ciertas metas para ello se modifica el concepto de director por el de líder pedagógico. Esto inclusive relacionado con conceptos que nos propone respecto al ser humano; Hogdetts y Altman (1985) que menciona que los individuos realizan un rol fundamental en las organizaciones, por lo que es necesario que en la actualidad exista mayor atención del talento humano en la organización; entonces las empresas tienen que enfocarse en comprender el comportamiento de sus trabajadores, si quiere convertirse en una empresa mas productiva, requiere de trabajadores calificados e identificados, que alcancen los objetivos y metas.

Esta teoría se acoge en lo indicado por Robbins (2004), donde el trabajador no trabaja acorde a los requerimientos de la organización, todo lo contrario, en la

actualidad los empleados son recursos humanos muy importantes, para el soporte del funcionamiento y el desarrollo de los sistemas organizacionales. Entonces, toda empresa tiene que orientarse en optimizar y a trabajar en pro a la visión establecida, logrando así el éxito organizacional; siendo uno de ellos, el crecimiento, lo cual demanda mayor complicación en la gestión para efectuar las operaciones porque al acrecentar el capital, se aumentará la tecnología y las acciones de apoyo; asimismo, inducirá al incremento de personas, creando la necesidad de incrementar la aplicación de saberes, habilidades y destrezas forzosas para conservar la competitividad del negocio; certificando entonces, que los recursos materiales, económicos y tecnológicos sean utilizados de manera eficiente y eficaz; permitiendo la diferencia competitiva y el éxito organizacional (Chiavenato, 2004).

Respecto a la satisfacción Laboral continúa siendo investigada por diversos autores, quienes apuestan por estudios de carácter significativo que contribuyen con el espacio de la psicología organizacional y es apoyo para el Talento Humano. Según, (Davis y Newstrom (2003), la satisfacción laboral es producto de factores internos y externos, como la motivación, desarrollo profesional de los trabajadores, identificación y pertenencia en la empresa; sin embargo, actualmente esta definición se ha modificado siendo la satisfacción laboral, una actitud concerniente al mismo trabajo y según los aspectos vinculados como oportunidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remuneratorios que acoge, políticas administrativas, relaciones con los demás integrantes de la empresa, relaciones con la autoridad, cumplimiento de funciones y condiciones físicas y materiales que faciliten su labor. (Palma, 2004); indica, que la investigación de la satisfacción laboral es un área interesante cada vez más creciente por quienes están relacionados con la actividad de gestión del potencial humano, porque es un adecuado indicador del funcionamiento organizacional y constituye para la sociedad un referente de los estándares de calidad de vida. No obstante, si un trabajador no esta satisfecho con su función o trabajo que efectúa, mostrará conductas evidentes como: ausentarse del trabajo, bajo rendimiento, desinterés o se sentirá desmotivado, sentimientos de maltrato, dimisión, etc., extendiéndose estas actitudes sobre su vida personal. Por tanto, en la actualidad se requiere que

las organizaciones educativas tengan en consideración la satisfacción del personal.

A nivel local, se sabe que los centros educativos de la Red Educativa de Pitumarca, cuentan en algunos casos con directores nombrados, en otros con directores encargados, los cuales cumplen su rol dentro de la gestión de diferentes formas, algunos muestran ciertos dominio curricular, se preocupan por promover la integración mediante diversas actividades programadas, se comunican medianamente con sus colegas, son capaces de promover la participación, se preocupan por los ingresos económicos de la organización; existen otros que no realizan el acompañamiento pedagógico, tampoco se interesan por direccionar el aprendizaje de los escolares fortaleciendo a los educadores, toman decisiones de manera vertical sin la participación de los demás miembros de la comunidad educativa, por lo cual se visualiza que no es tan adecuada la gestión escolar en dicha instituciones, en relación a la satisfacción laboral se asume que los docentes frente alguna de estas circunstancias y otras no muestran una satisfacción adecuada, ellos indican que no cuentan con las condiciones físicas necesarias, sienten que no reciben un incentivo económico que compense su labor, en relación a las normas institucionales muchas de las que están establecidas no se respetan, sintiendo los docentes que logran desarrollarse plenamente, tampoco tienen oportunidades para disfrutar de sus descansos, frente a esta situación es necesario conocer qué relación existe entre estas dos variables.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Faces (2017) en el estudio La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral, realizada en la Universidad Autónoma del Carmen; mediante una investigación de carácter descriptiva, la apreciación docente de la gestión directiva en un centro educativo, para reconocer los indicadores porcentuales de satisfacción laboral, y los factores que la originan, y luego plantear acciones proclives a elevarla. Una escala de actitudes con el método de escalamiento Likert

y un cuestionario autoadministrado fueron las herramientas empleadas con el fin de recolectar datos necesarios, el producto de dicha investigación fue:

Se concluye que la apreciación docente de la gestión directiva del centro educativo en el que se efectuó esta investigación es buena y tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral docente. El 56.9% cree que es satisfactoria, el 20.6% cree que es insatisfactoria y el 22.5% se localiza en el medio. Y, según la apreciación docente sobre los factores que producen satisfacción se logró como resultados general lo siguientes: Los horarios con un 88%, el trabajo mismo con un 77%, el desarrollo personal igualmente con un 77%, la carga académica con un 73% y la gobernabilidad con un 69% son los factores que causan satisfacción en los maestros. Es fundamental considerar que los horarios y la carga académica son factores externos que no causan satisfacción pero si evitan la insatisfacción; mientras que, el trabajo mismo, el desarrollo personal y la gobernabilidad son factores internos que sí originan satisfacción y cuando son óptimos la productividad laboral se desarrolla a niveles de excelencia según la teoría bifactorial de Herzberg.

En definitiva, las acciones planteadas con el fin de incrementar la satisfacción entre los maestros son las siguientes: Capacitaciones al personal miembro de la gestión directiva para ofrecer un mejor servicio, encuestas internas constantes con el fin de calcular el nivel de satisfacción laboral docente, hacer eficiente el sistema de administración interna, mejorar y adaptar áreas físicas e implementación de entrevistas individuales con el fin de identificar la labor y el esfuerzo de los maestros quienes incrementaran de modo sustancial su motivación.

De lo mencionado por el autor se asume de la manera como sea la gestión que el director realiza se podrá generar que los docente se sientan satisfechos y puedan cumplir adecuadamente sus metas dentro de la organización educativa y por ende lograr aprendizajes eficientes.

Solís, S. (2010), en la tesis *La influencia del Liderazgo en la Gestión Escolar*, presentada en México, para este estudio se empleo la metodología de tipo descriptiva y explicativa, no experimental correlacional, el autor concluye que de

los tipos de liderazgo, se instituyó el burocrático en función al gráfico estadístico, lo que quiere decir que no es dominante, media poco de manera persuadida, su autoridad es poco ejercida, las obligaciones se sitúan en los trabajadores o el grupo. El tipo de gestión que hay en la empresa es burocrática, diferenciándose un conjunto de normas, ejemplos que obedecen a estructuras de orden jerárquico, los que rigen tienen que cumplir los procesos de modo transparente y preciso, de acuerdo al ambiente las relaciones interpersonales son importantes para aumentar el trabajo en equipo.

De lo considerado por el autor se asume que la gestión que realiza en director frente a la institución educativa permite que el desarrollo de todos los órganos educativos, además si fuese el caso de un liderazgo burocrático, este no permite el desarrollo óptimo de la organización para alcanzar su desarrollo óptimo.

Gómez. (2013) "Incidencia del Estilo de Gestión Escolar en el Clima Institucional", esta investigación tiene un diseño es cualitativo, los datos se analizaron considerando lo indicado en las entrevistas por los directivos y alumnos de la organización educativa observada.

Se concluye que los estilos de Gestión Escolar están relacionados con las funciones del equipo que lleva la labor, al efectuar el trabajo comprobado los que rigen tienen una presencia notable y permanente en la organización. Estos conservan buenas relaciones con todos los trabajadores, consideran que existe un estilo informal, que prioriza los canales comunicativos, utilizando numerosas formas, favoreciendo ello a forjar acuerdos entre los alumnos, creando así un ambiente de mucha confianza y funciones compartidas, los que dirigen aprecian lo importante que son las relaciones humanas, convirtiéndose esto en un estilo de la organización. Y, respecto a la función que realizan los que dirigen de los estilos que conservan es necesario indicar que benefician la conducción del equipo de trabajadores, se estimula la manera de participar del educador, se observa que existen problemas en función a las decisiones tomadas para el equipo, asimismo existen modos de solucionarlos, estos aspectos dan una mirada amplia de la forma en que funciona la gestión escolar cuando se tiene como valor humano la cooperatividad.

De lo considerado por el autor se considera que la gestión escolar es clave para que una organización pueda avanzar, de esta depende el buen desarrollo de los diferentes estamentos y también de los canales de comunicación sean pertinentes para el desarrollo institucional, una gestión adecuadamente llevada conlleva a la mejora sustancial de la organización y al desarrollo de las personas que laboran en ella.

García y Falcón (2009) en la tesis *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*, cuya metodología fue descriptiva, concluye que:

La investigación permite tener claridad del rol que cumple la gestión escolar en función a la calidad que permite el logro de aprendizajes en un centro escolar primario, el cual se concluye que es determinante, debido a las diversas participaciones que contribuyen a que esta idea sea tomada en consideración, la revisión de la teoría indica la existencia de diversos factores los cuales se encuentran involucradas a la calidad de la gestión en la escuela. Con respecto al segundo objetivo que es caracterizar las actividades diarias de la gestión escolar, para ver cuales contribuyan a la calidad educativa, se visualizó que la jornada laboral de los que participan es que contribuyen a solucionar problemas que no estaban previstos por las acciones administrativas, en muchos caso dejan de lado los factores pedagógicos. En relación a los directores que participan, se asume de lo mencionado que todo lo que hacen impacta en la escuela, de una u otra manera (positiva o negativa), pero igual influye, entre las denominadas positivas son que reciben a los educandos, padres y educadores al inicio de las sesiones, atender las situaciones problemáticas que se presentasen, generar un ambiente armónico, mediante una conversación continua y la puesta en marcha de diversas dinámicas de interacción en los actores, la continua visita a las aulas y la observancia de las clases de manera continua con el fin de ver el progreso de los educandos y el cumplimiento del plan de estudios, signos de respeto y cooperación entre padres y la institución educativa, dándoles la información suficiente sobre los resultados académicos de sus hijos de manera pertinente,

además de delegar funciones a las personas que corresponden y vigilar su cumplimiento, buscar recursos, físicos y económicos en la mejora de la organización educativa.

De lo considerado por el autor se asume la gestión escolar ha sido provechoso para solucionar los problemas que no estaban previstos, que se ha logrado solucionarlos debido a la apertura de las personas, al entendimiento que se genera a través de las buenas relaciones entre directivos y docentes. El tema de gestión escolar también se relaciona a la vinculación de los padres en el desarrollo institucional, educativo y conductual de sus hijos.

A nivel nacional

Mateo, A. (2017), en la tesis Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015, realizada con la intención de obtener el grado de Maestro, su finalidad fue determinar la relación que hay entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los maestros de tres centros educativos de la Red 13, Ugel 01 - 2015. La investigación se efectuó empleando el método hipotético deductivo de naturaleza cuantitativa de carácter correlacional y alcance transversal, se empleó, un diseño no experimental. Estableciendo la relación de la gestión educativa con la satisfacción laboral. La población fue 135 y la muestra de 100 maestros. La técnica fue encuesta aplicando la prueba de Alfa de Crombach para evaluar la gestión educativa con preguntas de alternativa múltiple, para calcular el grado de confiabilidad se empleó KR 20 y para contrastar la estadística. Cof. Rho de Spearman. Del análisis se concluye que existe relación significativa moderada entre las variables Gestión educativa y Satisfacción laboral.

De lo considerado por el autor se asume que la gestión educativa permite fortalecer los espacios organizaciones diversos, de la comparación de las instituciones se asume que en los tres existen moderado desarrollo institucional, lo mismo sucede con la satisfacción laboral.

Rubio, M. (2016), en la tesis titulada: Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones públicas en la Red N° 08 – UGEL N° 07. Miraflores, 2016, trabajo de investigación realizado que tiene como fin principal reflexionar y establecer la relación existente entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los maestros del nivel inicial de las instituciones públicas en la Red N°08-UGEL N°07. Miraflores, 201 se consideró una población conformada por seis centros educativos del nivel inicial de la Red N° 08-UGEL 07 del distrito de Miraflores, y una población de 65 maestros. Se empleo un diseño de investigación descriptivo correlacional, para recolectar los datos se empleo como herramienta el cuestionario que midió la variable gestión escolar compuesto por 26 ítems con niveles de escala desde nunca a siempre y la variable satisfacción laboral compuesto por 43 ítems con niveles de escala desde nunca a siempre, que son procesados en tabla estadísticas con su respectivo análisis e interpretación y conclusión. Se concluye del análisis estadístico de los resultados del estudio evidenciaron la existencia de una relación significativa entre la variable gestión escolar y satisfacción laboral en las maestras del nivel inicial de los centros educativos estatales en la Red N°08-Ugel N°07. Miraflores, 2016, con un nivel de significancia rho de Spearman = 0,583 que muestra una relación positiva, con correlación moderada; al examinar la significación de ($\rho = 0.583 < \alpha = 0.05$). Se concluye que la gestión educativa y la Satisfacción laboral en las maestras del nivel inicial es moderada, sin embargo las maestras manifiestan un inconveniente existente por la gestión educativa que dirigen sus directores, llevando qué este estudio sea réplica a cada director de los seis centros educativos con el fin de realizar estrategias de progreso continuo mediante la gestión educativa y que envuelva a todo el equipo multidisciplinario de maestros considerando las dimensiones evidenciadas por los resultados de esta investigación que repercute en la satisfacción del maestro.

En relación a esta tesis se asume que las educadoras cuando se sienten satisfechos cumplen sus metas, sus objetivos con mayor prontitud, de esta forma lograr alcanzar sus objetivos institucionales generando así el progreso tanto personal como de la organización.

León (2011) indica en la tesis Satisfacción Laboral en docentes de primaria en las instituciones educativas inclusivas- Región Callao, realizado en Lima –Perú, mediante una muestra de 76 maestros. Es una investigación de carácter descriptiva simple de corte transversal y nivel básico. Empleó la escala de satisfacción laboral planteada por Palma (1999) con la finalidad de calcular la variable satisfacción laboral e indicadora; concluyendo que:

Se evidencia una tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción, al igual que cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas de las características laborales que brindan las instituciones inclusivas, referida de modo específico a lo largo de los indicadores de la variable. Los contextos físicos y/o materiales de las instituciones se perciben por los maestros con satisfacción parcial, convirtiéndose en una fortaleza para su ejercicio en el salón. Los beneficios remuneratorios (salarios) de los maestros son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial debido a la función que cumplen, que no les hace posible cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional, es fundamental indicar que esta insatisfacción parcial se evidencia en los maestros con mayor edad. Los maestros perciben sus relaciones sociales como de regular satisfacción y tendencia a parcial insatisfacción, frente a la interrelación con los demás integrantes de su entidad con quienes comparten diversas actividades laborales diarias. La capacidad de desarrollo personal y profesional con que observan los maestros es de alta satisfacción. Los maestros evaluados consideran contar con las oportunidades y recursos para su desarrollo a nivel personal y pedagógico. Los maestros piensan, que el cumplimiento de sus labores es de regular satisfacción con tendencia de alta satisfacción, ya que proyectan y ejecutan sus trabajos cotidianos de modo oportuno. La apreciación de los maestros respecto a la autoridad de la entidad es de regular a parcial satisfacción, para gran parte de maestros evaluados. Los maestros de las instituciones inclusivas evaluadas consideran de regular satisfacción, con tendencia a parcial insatisfacción a las políticas administrativas constituidas en su institución.

De lo indicado por el autor se asume en distintos espacios se encuentran relacionados con otras variables; pero de todo lo revisado se asume que la

gestión escolar en baja, media o alta relación se asocia al mejor desempeño del educador, a la satisfacción laboral que siente, al ambiente laboral donde se desenvuelve, siendo lo mencionado importante para el desarrollo de la presente investigación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión Escolar

Martínez et al (1995), quien menciona que la gestión escolar son situaciones orientadoras que se da en los procesos del aula, en la diversas relaciones internas y externas que existen en la institución escolar y la comunidad, caracterizado por la constante y permanente racionalización de los recursos presentados para alcanzar los propósitos educativos. De lo considerado por el autor es necesario entender que las situaciones que orientan los procesos tanto pedagógicos, administrativos, comunitarios generan dentro de la institución educativa el desarrollo de las mismas porque incentivan el logro de las metas, la consecución de los objetivos comunes.

Frigerio (1992) considera que la gestión escolar, tiene la intención de impulsar como se debe conducir la organización escolar con determinados propósitos, como metas mediante una planificación establecida, mediante la puesta en práctica de los conocimientos, destrezas y experiencias que permitan cumplir una mejor tarea educativa. Esta actividad tienen como fin conducir, planificar las acciones para que la organización pueda conducirse de manera adecuada. De lo mencionado por el autor la gestión de una institución está ligado al hecho de impulsar el cumplimiento de metas, objetivos tomando en consideración las habilidades que cada cual tiene para el logro y alcanzar así los propósitos establecidos.

Otro autor, es Topete (2001) quien menciona que es un proceso de bastante complejidad que tienen dentro de ella la necesidad de poner en práctica diversas competencias, destrezas, conocimientos dentro de la moral y ética para que puedan responder adecuadamente a los códigos establecidos y sean acertados para que

la institución alcance sus metas y propósitos organizacionales. En ese sentido se asume que la gestión escolar esta expresada mediante compromisos que toda institución debe cumplir para alcanzar sustanciales y funcionales aprendizajes en los educandos, para ello se debe implementar de diversos factores.

Es así que la gestión escolar se convierte hoy en día en un pilar importante para el desarrollo de toda institución educativa que porque conlleva a desarrollar diversas tareas que requieren de alguien que sea responsable de su desarrollo, esa persona debe tener la capacidad de liderar, de dirigir, pero sin dejar de lado la importancia de que haya un director quien sea el que dirige, porque gestionar implica un trabajo colegiado vinculado siempre al desarrollo contextual.

De acuerdo a diversas fuentes se asume que la gestión escolar es aquella vinculada al desarrollo de toda la población, al logro de objetivos, a alcanzar las metas institucionales, al aprendizaje de los educandos y al desarrollo de las personas, pero en un ambiente prospero con la participación de los miembros.

Al revisar la posición del Ministerio de Educación, se considera como un aspecto importante que se debe tener en consideración a los Compromisos de Gestión Escolar, se requiere en la actualidad se ajusten al modelo de Escuela que se quiere que sean instaurada con diversos cambios globales, de organización, implementándose de manera progresiva metas educacionales. La gestión escolar ya no entiende como solamente trabajos administrativos, sino que se centra en el logro de aprendizajes que deben tener los educandos, por esa razón el que dirige requiere de acciones innovadoras, de liderar procesos pedagógicos, de acciones que transformen en los maestros, educandos y padres de familia la concepción de una escuela que vincula la administración con procesos pedagógicos,

El Ministerio de Educación (2014) considera que los compromisos de gestión escolar son aquellas praxis consideradas importantes para que los educandos puedan aprender, estos están vinculados a desempeños verificables, en los

cuales las organizaciones educativas deben reflexionar y tomar decisiones frente a ellos para que se alcance óptimos aprendizajes.

En la gestión, los compromisos están basados en los efectos que estos podrían generar en la institución educativa y en posibles recomendaciones realizados en función a diversos estudios realizados, los cuales tienen la intención de hacer reflexionar a las personas, a los líderes de la eficacia que debe cumplir las organizaciones educativas en todo el país. Entre los compromisos de gestión escolar estos pueden de tres tipos y son:

En la gestión, los compromisos de gestión escolar desde su origen de lo mencionado por el Ministerio de Educación (2014) son el compromiso 1, denominado el progreso anual de los aprendizajes de todos y todas las escolares, está vinculado al logro del mayor número de estudiantes que alcanzan calificativos de logro satisfactorio y también el nivel de logro satisfactorio de diversas pruebas como por ejemplo la ECE. En el compromiso 2, denominado retención anual e interanual en los centros de estudios, que se refiere a la permanencia y conclusión de los escolares en el centro de estudios, este compromiso debe ser medido utilizando el porcentaje de permanencia de los escolares durante el año escolar; estos dos compromisos son los que están referidos a los resultados que deben lograrse en las organizaciones educacionales, porque se centran en logro de aprendizajes esperados que deben alcanzar los educandos, así como también de asegurar que se retienen a los educandos dentro del año lectivo escolar, esto basados en propuestas técnicas, pedagógicas, tutorías, etc.

En relación a los compromisos 3: cumplimiento de la calendarización que se planifico en la institución educativa, se refiere a la necesidad tener claridad en el número de horas de fueron planificadas y cuantas fueron ejecutadas en el periodo escolar, en el compromiso 4; que se refiere al uso pedagógico del tiempo, al uso de herramientas pedagógicas de los profesores, cuántas de estas fueron utilizadas, cuanto se ejecuta en la programación de sesiones de aprendizaje y en ello cuanto se utiliza en material educativo que facilita el ministerio de educación, como recurso básico de enseñanza.

El compromiso 5, que se refiere al clima que se vive dentro de la organización escolar, cuanto manejo existe de los conflictos presentes, si estos son solucionados dentro de la institución y cuantos fueron reportados al SISEVE, esto conduce al buen desarrollo institucional si lo tienen adecuadamente reportados.

Y, finalmente se considera otros instrumentos de gestión como: el Plan Anual de Trabajo que se centra como recurso para orientar todos los procesos a implementar para desarrollar los compromisos del año escolar, tanto de resultado como de proceso; donde se halla todos los compromisos con las actividades propuestas.

Para la implementación de cualquier compromiso de acuerdo al Ministerio de Educación (2014) se debe considerar el diagnóstico, que comprende el proceso de reflexionar en comunidad frente a los aspectos que serán implementados, es un proceso de toma de conciencia frente a lo ya ejecutado el año anterior y cuanto falta por ejecutar el presente año; cuales fueron las causas, los nudos críticos, los problemas que se presentaron y como se podría solucionar dichas situaciones; eso se realiza en esta etapa.

La segunda fase, comprende la implementación donde se considera la formulación de las diferentes metas, objetivos y las diversas actividades, también se identifican las formas como serán realizadas, tomando en consideración principalmente los recursos que se poseen dentro de la organización; asimismo aquí debe clarificarse la identificación de las causas, que fueron ya clarificadas en la etapa de diagnóstico.

El monitoreo, es la etapa más importante en cuanto a la rendición de cuentas, debido a que se deberá revisar en ella si se logró alcanzar el compromiso planteado o es que aún falta por cumplirse, es necesario contar con los instrumentos adecuados, para así saber si se cumplieron o no los indicadores.

Entre las dimensiones consideradas se centró en lo considerado por Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerro (1992) y son los siguientes:

La Gestión Pedagógica, son las acciones técnico pedagógico, de acompañamiento, monitoreo de la organización educativa que la diferencia una de otra, cuyas características están vinculadas a quienes son los actores que van contribuyendo al crecimiento del saber, los modelos pedagógicos y didácticos la forma como enseñan, las teorías y como aprenden en relación al desempeño del educador, cuanto significa lo aprendido, los indicadores de desempeño, como son los procesos y que resultados son posibles ser logrados.

Como segunda dimensión, la Gestión Organizacional, que se refiere a que los que dirigen, los educandos, educadores y padres de familia, como vienen desarrollando las acciones educativas dentro de los centros escolares, con normas establecidas, con una estructura exigida por la organización. La Gestión organizacional tiene un sistema adecuado, con una estructura que permiten manejar la estructura organizacional de cada organización educativa.

Como tercera dimensión es la Gestión Comunitaria, que son el agregado de acciones que tienen la intención de promover los niveles de participación de los integrantes de una organización, aquellos que toman las decisiones dentro de la institución donde se desenvuelven. Además la cultura organizacional de cada institución permite asumir las diversas exigencias, necesidades que son percibidas por el entorno real, los cuales están vinculados a sus logros o desafíos (demandas, exigencias y niveles de convivencia y problemas).

Y, como cuarta dimensión es la Gestión Administrativa, que se refiere a las acciones que se realizan dentro del gobierno, el manejo de diversas técnicas, de los recursos que existen dentro de la organización financiera, humanos y el tiempo que necesita para el logro de las metas organizacionales, desde diversos aspectos. Esta dimensión contiene todos los procesos técnicos que contribuirán al desarrollo institucional, los planes y la ejecución de los mismos.

Para lograr una gestión escolar exitosa, se necesita que los integrantes de los centros educativos (docentes, administrativos, padres de familia y alumnos) trabajen en equipo y tengan presente lo siguiente:

Demostrar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones, puntualizar las metas institucionales, adecuadas propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos. Precisar acciones con el fin de obtener ventajas a futuro.

La gestión escolar, busca también que sus resultados contribuyan a mejorar aspectos educativos en la institución, por ello se debe utilizar los resultados de su evaluación como un instrumento de retroalimentación para los centros educativos y optimizarlos de manera continua así como el de realizar una planeación anual con objetivos demostrables y evaluables. Administrar, de modo claro y eficiente, los recursos de cada institución con el fin de mejorar sus instalaciones y comprar materiales educativos. Solucionar inconvenientes de operación básicas y favorecer la intervención de toda la comunidad escolar.

1.3.2. Satisfacción Laboral

Se tiene que tomar en cuenta la definición del autor Locke (1976) quien define la satisfacción laboral como “una etapa emocional positiva o placentera que es producto de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo”. No es una actitud concreta, sino una disposición de ánimo que manifiesta exteriormente, es decir general que es producto de diversas actitudes específicas que tiene un empleado por su trabajo y los factores con él relacionados, estímulos o situaciones que causan reacciones en la postura de un cuerpo humano o animal. De lo considerado por el autor esa etapa emocional es necesaria para que la persona se sienta bien con ganas de poder cumplir diversos compromisos con disposición para alcanzar las metas que se propuso.

La Satisfacción Laboral y la gestión en las instituciones educativas podrían convertirse en un vínculo o una traba para el adecuado trabajo en la organización. Según Herzberg la motivación de las personas depende de los factores intrínsecos y extrínsecos de la organización, influye en el desempeño de los empleados en la organización y forman el entorno en el que la organización se desarrolla. Es de

mucha importancia para un gerente conseguir información respecto la satisfacción y del clima de su organización y tomar decisiones correctas y propicias para la institución en general, según Korman (1971) lo ratifica Chiavenato la teoría de los factores afirma que:

La satisfacción en el cargo depende de las variables situacionales, del medio ambiente, de la supervisión, de los colegas y del entorno general del cargo: estos son conocidos como factores higiénicos. Y son los factores que estimulan o excitan los motivos intrínsecos del individuo.

Hasta los finales de los años noventa parece que no existía un acuerdo generalizado respecto las relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el resultado del estudio, en la actualidad diferentes estudios transversales de Clima Organizacional, presentan relaciones significativas con la satisfacción laboral en especial con las dimensiones; el conflicto, la ambigüedad y la sobre carga de rol, el bienestar efectivo, el compromiso organizacional y la propensión al abandono. Mañas. (1998) en Chiang (2010). De manera general, los autores concluyen que el ambiente determina de modo significativo la satisfacción laboral.

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo, (2007), conocedores del comportamiento organizacional, consideran que la satisfacción laboral es una de las principales variables que influyen dentro de la organización, que si nosotros mantenemos satisfechos las expectativas, los valores, las percepciones de las personas en la interacción con las características organizativas de una organización, se podrá lograr con el éxito de las metas y los objetivos deseados. Por lo que lograremos teorizar en lo que se refiere a la satisfacción y el significado de "laboral" (trabajo) pasaremos a interpretar lo que significa "satisfacción".

Las personas persiguen una meta de satisfacción apagando el hambre, la sed, la necesidad de sueño y descanso, el sexo, y la necesidad de contacto físico estrecho con otras personas. Todas las restantes actividades, como seguridad, pertenencia, reconocimiento y demás son necesidades de nivel cultural. Es decir el organismo

provocado por la tensión fisiológica provoca nuestra búsqueda de la satisfacción, y la satisfacción reporta relajación y mitiga la tensión, cumplida una necesidad. El mismo autor Wolman (1965) cita a Horney (1945) quien indica que la satisfacción produce angustia y asegura que; la falta de aceptación produce angustia básica: La angustia básica no es innata; se trata del producto de factores ambientales, por cuanto el miedo y la angustia son emociones básicas, pero resultado de experiencias vitales que se constituyen como una fuerza impulsora del hombre en una forma no intuitiva. Sullivan (1948) en Wolman (1965).

En la década de 1920, se dieron instrucciones a los directivos para que consideraran; “un hombre hecho y derecho”. A esto observa Bendix (1956) indicando; que a los trabajadores de esa década se llegó a considerarse como causa de escaso ánimo, la mala artesanía, falta de respuesta. Los investigadores (psicólogos, sociólogos, antropólogos) de esta década se llamaron científicos de “conducta”, donde el elemento clave de las relaciones humanas es el “ser humano”, hacer que los miembros de las organizaciones se sientan parte útil e importante de un esfuerzo general. Mediante una dimensión de “participación”, donde el directivo o ejecutivo; discutiendo los problemas con sus subordinados reconocen las necesidades y deseos individuales de estos, erigirá un equipo de trabajo coherente que estará dispuesto y ansioso por enfrentarse con los problemas de la organización.

El Modelo de la escuela de las relaciones humanas (1946) sus teorías y modelos están basados en el contenido de necesidades, presentaron una visión del hombre y de sus impulsos, conductas, actitudes, y adoptando términos; en motivación, liderazgo, comunicación, organización informada, dinámica de grupo entre otros, para la satisfacción real de los trabajadores. Los principales investigadores de este enfoque fueron; Elton Mayo, Maslow, Macgregor entre otros, escribieron sobre la atención de sus anhelos, esperanzas y otros de los individuos. Chiavenato (1999).

Al respecto de la satisfacción laboral se tiene que después de las investigaciones efectuadas por Mayo (1924) realiza las investigaciones sobre la satisfacción laboral con el cual se modifica principalmente el modo de apreciar el vínculo entre la

persona que labora y su actividad laboral, convirtiéndose en una cuestión repetida en la investigación del entorno organizacional por sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y en la calidad de vida del empleado. (García, 2010).

Gracias a los trabajos de investigación de la teoría General de la Administración el autor Orbegoso (2010) ha sido conceptualizado en tres corrientes teóricas manejado por los diversos investigadores. Esta diferencia teórica, muestran que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen numerosas variables, que pueden ser ordenadas en tres dimensiones esenciales: las características del individuo, las características de la actividad profesional y el balance que efectúa este (percepción) entre lo que como producto de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental. (García, 2010)

Cada persona posee motivos primordiales o necesidades. Motivos que son potenciales de comportamientos que tiene impacto en esta solamente cuando las excita, un producto del comportamiento es por cambio en la estimulación, la supervisión o la evasión es decir, el cambio producido en la situación por la conducta. Una realización puede ser deseable o no y que puede a su vez estimular a otras personas. Durand (2011).

El estímulo actúa sobre personas, esta a su vez sobre los estímulos es decir, entre estímulo situación y personas existe una determinada dependencia. El hecho de que estos motivos resultan o no excitados esta en función a las situaciones o el medio ambiente apreciado por las personas. La motivación se compone de necesidades, aspiraciones, tensiones, molestias y posibilidades, forma un camino precedente al aprendizaje y es el motor del mismo. La de la base principal del estudio de la satisfacción es la motivación, uno de los pioneros del estudio de motivación, es el investigador Maslow (1954), quien elabora un modelo de satisfacción de necesidades, en la que la satisfacción del trabajo y determinada de acuerdo a su grado de que el trabajo consigue atender las distintas necesidades del ser humano. (Hernández y Monteiro (2003).

Por último el comportamiento se motiva de manera conjunta por la interacción de los sucesos internos y los eventos ambientales. Si alguno de esos aspectos no se origina o no se encuentra presente, o se muestra de modo incorrecto o defectuoso, es muy posible que no se origine algún comportamiento motivado.

La importancia de alinear las necesidades del empleador con las del personal para que se alinee la satisfacción de ambas partes, Hernández y Monteiro en Barrier (1998), dice; cuanto mejor es el control cuando el empleado tiene sobre una tarea, mejor es su compromiso y desarrollo. La satisfacción de trabajo entonces enlaza el desarrollo del individuo dentro de la organización. Este desarrollo incluye las habilidades de pensar y resolver problemas, entusiasmo, creatividad, valoración del trabajo y cohesión de las habilidades necesarias para la ejecución de la tarea, continúa el autor, indicando. Por otra parte, como todo trabajo incluye una cierta rutina, es preciso encontrar medios que despierten el interés de los empleados.

Son innumerables los conceptos que existen de Satisfacción en el trabajo, siendo posible categorizarlas según dos aspectos distintos, Chiang y Núñez (2010). Otra de las variables en estudio se refiere a lo considerado por Stephen Robbins (1998) dice que Satisfacción laboral es la actitud general del empleado frente a su propio trabajo, esta valoración que posee se basa en creencias y valores que el empleado hace de su propio trabajo.

Existen autores que indican que la satisfacción es un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas por tanto, es necesario diferenciar los conceptos de respuesta afectiva y respuesta emocional pues, aunque se encuentran relacionadas, no son sinónimas, con esta teoría (Newstrom y Davis, 1993) en Chiang.(2010)

Otro grupo define la satisfacción en el trabajo, como una actitud generalizada en relación al trabajo, Esta perspectiva considera el estudio de la satisfacción, una manera con que los hombres gobiernan su vida y dirigen sus acciones en el ámbito del trabajo. (Robbins, 1996 en Chiang (2010)

Como uno de los representantes de la perspectiva de actitudes es el autor Robbins (2004) quien define la satisfacción laboral como “una actitud general de un empleado hacia su trabajo” Una manera que el empleado reacciona a las circunstancias de sus variables situacionales y su medio ambiente, generalizada con relación al trabajo, atendiendo a tres componentes cognitiva, afectivo y conductual:

Componente Cognitiva (de una actitud); Es la disposición de ánimo manifestada exteriormente, tiene que ver con las opiniones o creencias, el pensamiento o evaluación del objeto según el conocimiento.

Componente Afectivo (de una actitud); Nace con cierta disposición y a medida que las personas van creciendo toman referencia de las personas que perciben por lo que concluyen respetando, admirando hasta llegan a imitar lo que dice, incluso de los que temen, tiene que ver con los sentimientos, emociones positivas o negativas.

Componente Comportamental o conductual (de una actitud); Intención de conducirse de cierta manera con algo o alguien y las predisposiciones de comportamiento de intención con relación al objeto, aprobando o desaprobando un variable situacional a través de enunciados evaluativos.

Los autores de Chiang y Núñez (2010) demostraron Las Variables que determinan la satisfacción laboral, que influyen en el ámbito de la satisfacción laboral desde; el carácter situacional en términos de políticas organizacionales, que derivan de los modos de supervisión o de las mismas características del cargo, tomando en cuenta otros modelos relacionados con variables de carácter personal, Variables derivadas del puesto de trabajo y variables derivadas del mismo empleado.

Las variables que resultan del cargo de trabajo, estas variables se les denominan también variables ambientales o situacionales, que son derivadas del puesto de

trabajo. Mientras el otro grupo guarda una estrecha relación con factores y peculiaridades propias de la empresa a la que pertenece.

El carácter intrínseco del trabajo, es la parte subjetiva de las personas que se tenga que cubrir como incentivo a la labor prestada: la realización, la promoción, el trabajo estimulante, autonomía entre otros, por cuanto los trabajadores valoran su trabajo propio, sentir que se les atribuya con recompensas y otros incentivos que sean importantes y valiosos que le sirvan para satisfacer sus necesidades y expectativas. En esto los investigadores no han tenido éxito en descubrir las raíces de los intereses que podrían estar involucrados un número de factores como experiencia previa, la influencia de padres o de profesores, un triunfo inicial y el estilo de pensamiento entre otros.

Por tanto, la organización tendrá que preocuparse de que el interés y motivación del empleado se conserve debido a su forma intrínseca, tendrá que preservar, por tanto: la creatividad, diversidad, independencia enriquecimiento del trabajo, la complejidad e incluso la dificultad a la hora de diseñar una determinada tarea.

Continuando con los autores Chiang y Núñez se recoge la teoría de Wiener (1985) quien indica, que en general, para que una satisfacción laboral pueda ser alta, tiene que haber un escenario laboral que componga un reto mental, compense las necesidades físicas y mentales del colaborador. Logre la conservación con la satisfacción biológica seguridad y defensa. Se autoafirme en sus conocimientos en sus actividades y de innovación o creación, un contacto humano de amistad y amor y por último el prestigio social reivindique sus conocimientos. Una situación laboral en la que los participantes experimentan una sensación de estimación y de autoestima por la persona considera apropiado, maneje un modo de dirección que beneficie a la responsabilidad y la decisión propia y que se aproveche para el desarrollo del mismo sujeto.

Las características y diseño de puesto, de acuerdo a los tipos de diseño de puesto, la satisfacción laboral se considera un mecanismo integral teóricamente predominante “las percepciones del puesto de trabajo” están significativamente y

positivamente relacionados con la satisfacción laboral e, incluso se asume que los cambios en los atributos del trabajo producen cambios en la satisfacción laboral, según los experimentos de laboratorio y en estudios transversales (Hackman y Oldham, 1976). Por ejemplo la monotonía subjetiva y objetiva correlacionaba negativa, significativa e independientemente con la satisfacción laboral tanto en varones como en mujeres.

En el reconocimiento y promoción, Herzberg y sus colaboradores (1959) encontraron que el reconocimiento y la promoción aparecían en sus investigaciones como las causas principales de la satisfacción laboral. La promoción y el reconocimiento no satisfacen de la misma manera a todos los trabajadores. Se encuentran diferencias en cada percepción, según a las expectativas de cada individuo y su forma de estimar las metas y objetivos, dependen también de otras diferencias interindividuales como; (autonomía, auto concepto), seguridad, confianza en sí mismo, edad, género, expectativas de cada persona).

La promoción, tiene un atractivo para aquellos que ambicionan una posibilidad de crecer y de obtener lucros, en esto el autor Piero (1986) enumera posibles raíces para desear la promoción: la pretensión de mejor desarrollo psicológico, es factible a través de una mayor responsabilidad; realizar un deseo de justicia cuando un individuo cree haberse ganado una promoción; el anhelo de obtener sueldo altos; y de conseguir reconocimiento social de su status profesional que además tendrá efecto sobre su propia imagen.

Las características organizacionales, es otra de las variables que determinan los factores responsables de la satisfacción laboral, son las que mencionan a las características de la organización: ambiente, dimensión de la organización, estructura jerárquica, nivel de formalización, procedimiento para tomar decisiones, estilo en la solución de problemas, y otros. Estos mismos autores citan a Argyle (1977), en su tratado de Psicología social del trabajo señala tres aspectos, referidos a la empresa como tal, y que inciden significativamente y positivamente en el nivel de satisfacción del empleado: La forma y el tamaño de la empresa, el

grado de participación en la dirección y otros aspectos peculiares de cada empresa; políticas de personal, sistemas de valoración, relación con los sindicatos.

Las condiciones de trabajo, en general los empleados valoran y les interesa un entorno físico que no sea peligroso y que sea confortable. Están interesados en lograr un entorno laboral que brinde satisfacción personal y les facilite desempeñarse adecuadamente en sus funciones. Un entorno físico que le permita desarrollar de mejor forma sus tareas y beneficiara la satisfacción del trabajador, como mínimo las realidades físicas de trabajo (ruidos, ventilación, peligros y otros) no debería amenazar el bienestar físico de los empleados. Según Locke (1976) indican los autores de Chiang y Núñez (2010), los principios básicos subyacentes a la preferencia del empleado por condiciones agradables de trabajo son: El deseo de un confort físico basado en las necesidades físicas del individuo y el deseo de unas condiciones que faciliten (y/o no bloqueen) la consecución de sus metas de trabajo.

Las variables derivadas del propio trabajador, tienen mucha importancia desde su formación de conocimientos, las experiencias afectivas y creencias, las condiciones de trabajo, las relaciones humanas, reconocimiento a los desempeños y grado de personalidad, se ha visto tener que explicar las diferencias existentes entre el grado de satisfacción de las personas trabajadoras. Por eso es importante estudiar las variables que se derivan del individuo:

La personalidad, siendo peculiar de estructura u organización psico-biológico social de cada individuo a través de su evolución y desarrollo manifiesta satisfacción en sus factores personales, ambientales y sus situacionales, la misma formación social y cultural hace que el individuo tome alternativas: la tesis de que la satisfacción en el trabajo viene determinada por las aptitudes o rasgos característicos de la personalidad del trabajador. Según estas tesis, los empleados satisfechos en su trabajo, se diferencian respecto a las características de personalidad de los empleados insatisfechos en su trabajo. Chiang y Nuñez (2010).

Según Locke, la personalidad define como el modo de razonar, apreciar o sentir de una persona, que compone su pura identidad, y que está integrado por elementos de carácter estable (rasgos, o nivel I) y elementos cognitivo, motivacionales y afectivos (nivel II) más relacionados con el contexto y las influencias socio culturales y por tanto es más confiable y adaptable a las típicas características del contexto que determina en una permanente interacción e interdependencia, del comportamiento de la persona. Chiang (2010)

La capacidad intelectual, La inteligencia es la habilidad del sujeto para solucionar circunstancias nuevas o problemáticas, optando anticipadamente la solución más apropiada, es decir, la que puede llevar al éxito. Es un elemento que repercute en la satisfacción del trabajador. Sin embargo es fundamental, si se tiene presente la clase de trabajador que va elaborar una labor calibrar los test de medición del cociente intelectual. Que cada uno de los individuos tiene diferente grado de capacidad intelectual aptitud que los diferencia a cualquier individuo a otro similar, que en los trabajos manuales de carácter mecánico y repetitivo, la correlación es negativa ente satisfacción y nivel de inteligencia, autor Forteza, (1971) en Chiang y Nuñez,(2010)

Las experiencias afectivas y creencias laborales, el mismo autor ratifica las teorías de Weiss, Nicholas y Caus (1999) dicen, que las opiniones de satisfacción laboral se encuentran en función de experiencias afectivas de episodios, como de creencias sobre el trabajo. Una experiencia afectiva predice la variabilidad de estados de ánimo agradables a lo largo del tiempo, así como niveles medios de activación de estado de ánimo. Las creencias, teniendo en cuenta que el estudiaador David Fischman (2012) define la creencia; “son ideas que asumimos como realidad y terminan normando nuestra vida”. Dice el autor, que el primer paso para lograr nuestro objetivo es pensar que si somos capaces de hacerlo, en la que nuestra mente trata de buscar consistencia entre nuestro mundo interior y la realidad. En la obra de Fischman cita a Anthony Robbins quien amplía la definición de creencias indicando que una creencia es como una mesa o un banquito que es sustentado por las patas, que son las diferentes referencias que se construyen

dentro de cada uno mismo; “que es peligroso, experiencias personales alguna información de terceros, a mis amigos le sucedieron”.

La formación del individuo, de acuerdo a Skinner menciona que el hombre, tal como lo conocemos, para mejor o para peor, es lo que el hombre ha hecho del hombre. Duran (2010). De acuerdo a los modelos de ambición personal y profesional, las habilitaciones académicas suelen cambiar las expectativas, puesto que, cuanto mayor es el grado de escolaridad logrado, esencialmente por los empleados jóvenes, mayores son las posibilidades de insatisfacción con tareas poco atractivas, rutinarias o con poca autonomía y poder.

Es muy importante adjuntar en la presente los lineamientos del autor García (2012) quien contribuye con ciertos instrumentos de medición de la satisfacción laboral que serían muy útiles para nuestro desarrollo y utilizados en ciertos aspectos, entre estos tenemos:

El propio trabajo es un instrumento de medición en la satisfacción con el propio puesto de trabajo resulta aspecto trascendental en el proceso de cálculo, porque tiene un efecto que se vincula al nivel de ausentismo, puede estar relacionado con una mejor salud del trabajador, se ha verificado que los empleados inconformes con su cargo tienden a faltar más que los que se sienten conformes con su cargo, e incluso, pueden llegar a declinar, aumentando el nivel de rotación.

El salario y otras retribuciones son otro de los instrumentos de medición, esta dimensión es importante por la trascendencia que puede tener la percepción de la cantidad de su sueldo y otras incentivos, sean claras y justas en equidad a las contribuciones del personal, que permitan el incremento de trabajadores y la asignación de mas responsabilidades, tendrán un efecto positivo sobre el nivel de satisfacción de los involucrados.

Las circunstancias de trabajo, favorecerá en la medida que garantice el bienestar personal y les facilite el poder desempeñarse eficientemente; estas son importantes debido a que si el personal se siente comprometido estos podrán

trabajar de mejor manera para lograr ello se requiere el generar condiciones adecuadas de trabajo.

Las relaciones humanas, es un instrumento que muchos investigadores llegaron a analizar que la buena interacción realizada entre directivo y subalterno obtienen satisfacción frente a otros autoritario u hostiles hacia los subordinados. Incluye aquellas que tienen interrelación con los cabezas, los supeditados y los empleados del mismo nivel.

La participación en la gestión de los servidores, en la fijación de metas y objetivos previo conocimiento de los mismos permite tener sugerencias y criterios generales de los empleados para tomar decisiones, la posibilidad de resolver individualmente asuntos de trabajo en general, La inclusión de esto se basa en el razonamiento de que la satisfacción y la participación proceden de modo recíproco, esto significa que según cuan satisfecho este el servidor poseerá mas soltura a participar en la gestión e inversamente.

El Reconocimiento a la labor desempeñada, muchos autores indican que el reconocimiento a la labor prestada le motiva al personal para que tenga la voluntad de poder entregar todas sus contribuciones y que sea incentivado la misma que sirva para satisfacer sus necesidades y expectativas lleva a la satisfacción laboral y no a la contraria. Esta evaluación se basa en que la satisfacción laboral se vincula al clima organizacional de la compañía y al desempeño laboral.

Entre las dimensiones consideradas para la satisfacción laboral, según Palma (2007) se asumen lo siguiente:

Circunstancias físicas y/o materiales; los elementos materiales o de infraestructura donde se despliega la labor diaria de trabajo y se compone como facilitador de la misma; se refiere a todos los recursos que deben tener todo trabajador para realizar una labor efectiva y que permitan alcanzar los logros institucionales propuestos.

Beneficios Laborales y/o remuneratorios; el nivel de complacencia en función al estímulo económico regular o agregado como reembolso por el trabajo que efectúa. Este aspecto es considerado muy importante porque cada ser humano depende del aspecto económico para mantener a una familia, así mismo, si no recibe lo suficiente siente que no ha alcanzado sus metas propuestas por lo tanto sólo rinde en base a lo percibido.

Políticas Administrativas; el nivel frente a los lineamientos o reglas institucionales destinadas a regular el vínculo de trabajo y asociado claramente con el empleado; se refiere a la oportunidad que tienen de saber interpretar cada una de las normas que hacen que la labor que realiza responda a la forma como se realiza la labor.

Relaciones Sociales; nivel de complacencia frente a la interrelación con los demás integrantes de la organización con quienes se comparten las diligencias laborales diarias; entre los aspectos relacionados a ello se refiere a la manera como se siente con sus otros compañeros de trabajo, en muchos casos las buenas relaciones interpersonales generan mayor productividad por que tienen el respaldo correspondiente.

Desarrollo Personal; circunstancia que posee el empleado de ejecutar acciones significativas a su autorrealización; según Palma (2007), se asume que alcanzar las metas personales y que la labor que realiza haya contribuido en ello, hace que la persona se sienta bien, sintiéndose satisfecho frente a ello, por eso la labor que ejecuta debe ser positiva.

Desarrollo de tareas; es la estimación con la que relaciona el empleado sus trabajos diarios en la institución que trabaja; estas tareas deberán comprender actividades que sean realizables por el trabajador para que no se sienta desmotivado, frente a ello y logre concluir las de manera satisfactoria.

Relación con la autoridad; la apreciación valorativa que efectúa el empleado de su relación con el jefe inmediato y según a sus acciones diarias. Palma (2007),

considera también que las buenas relaciones con los jefes son necesarias, de la manera como son tratados el personal es como se generará el nivel de compromiso con la labor que realizarán.

1.3 Formulación del problema

Ante la problemática descrita se formula las siguientes preguntas:

1.3.1. General

¿En qué medida se relacionan la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis?

1.3.2. Específicas

- ¿Cómo es la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis?
- ¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis?
- ¿En qué medida se relacionan las dimensiones de la Gestión Escolar y las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis?

1.4 Justificación del estudio

La justificación e importancia de la presente investigación, tiene su sustento legal en la R.M.Nº 627-2016 Norma Técnica que aprueba "Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica" en el cual nos menciona los cinco compromisos de gestión escolar que debe realizar una gestión educativa liderada por el director.

Así también sabemos que si existe una adecuada gestión escolar entonces los docentes podrán tener mayores espacios de sentir satisfacción frente a la labor que realizan. Se asume que esta investigación, tiene un valor práctico,

metodológico, debido que de la aplicación de las diferentes herramientas, operaciones se conseguirá acopiar la información oportuna respecto al tema, que nos permitirá promover otras labores posteriores para su disminución.

Además es importante porque al realizar esta investigación basada en el estudio de las relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral de la Red Educativa de Pitumarca para correlacionarlas y encontrar motivos sólidos que generen que los directivos establezcan modificaciones de mejora, debido a que ambas variables son de mucha importancia, estas pretenden una mejora continua del contexto en su organización, para así lograr un incremento de productividad, sin descuidarse del recurso humano; no obstante, hay organizaciones que no lo consideran ya que con frecuencia su prioridad es solucionar de forma correcta sus retos cotidianos y el progreso del trabajo. Diversas investigaciones demuestran que estas dos variables repercuten en el desempeño del empleado y del equipo.

Por lo que resulta fundamental para muchas organizaciones atiendan a la calidad de la gestión escolar y su satisfacción en el puesto del trabajo; por eso en la búsqueda de mejorar la relación con sus trabajadores, brindan beneficios, habitualmente relacionados con el bienestar personal o familiar de los trabajadores, para cambiar su actitud y optimizar su rendimiento.

La presente investigación realizada es pertinente, debido a que cumple una serie de requisitos para una adecuada investigación y posterior ejecución, entre estos podemos mencionar como bibliografía adecuada, instrumentos validados para el recojo de datos así como programas estadísticos para su posterior interpretación de las variables en estudio.

Y, tiene relevancia social debido a que las variables como el de una gestión escolar adecuada es necesario para un buen funcionamiento de una institución educativa y que el trabajador se sienta satisfecho, son aspectos relevantes e importantes para generar eficacia y eficiencia institucional que permitirá que la parte mayormente involucrada que son los alumnos mejoren sus aprendizajes.

1.5 Hipótesis:

Hipótesis General:

La Gestión Escolar se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.

Hipótesis Específicos:

- La Gestión Escolar en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis, es inadecuado.
- El nivel de Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis, es medianamente satisfactorio.
- Las dimensiones de la Gestión Escolar se relacionan significativamente con las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.

1.6 Objetivos:

Objetivo General: Determinar en qué medida se relacionan la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.

Objetivos Específicos:

- Describir cómo es la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.
- Describir cuál es el nivel de Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.

- Determinar en qué medida se relacionan las dimensiones de la Gestión Escolar y las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.

II. MÉTODO

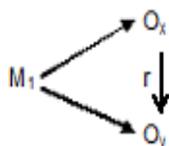
2.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo descriptiva correlacional. Es descriptiva, porque su finalidad es describir las variables en estudio Gestión Escolar y Satisfacción Laboral. Es correlacional, porque analiza la relación entre dos variables en estudio

Y, por las particularidades de la investigación es de diseño no experimental de corte transversal o transeccional correlacional; por que recoge los datos en un solo momento. (Hernández y otros; 1998)

Es no experimental, debido a que tiende a observar los fenómenos de la manera como se presentan en su espacio natural, con la intención de analizarlos, no se elabora nada en relación a ello, sino se evidencia lo existente. (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Tipología:



Dónde:

- M_1 : Es la muestra
 O_x : Observaciones de la variable gestión escolar
 O_y : Observaciones de la variable satisfacción laboral
 r : La relación entre las variables.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable de estudio 1: Gestión escolar

Dimensiones

- Pedagógica
- Organizacional

- Comunitaria
- Administrativa

Variable de estudio 2: Satisfacción Laboral

Dimensiones

- Condiciones físicas y/o materiales
- Beneficios laborales y/o remunerativos
- Políticas administrativas
- Relaciones Sociales
- Desarrollo Personal
- Desarrollo de tareas
- Relación con la autoridad

2.2.2 Operacionalización

Variable de estudio 1: Gestión Escolar

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN ESCOLAR</p> <p>La gestión escolar es 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</p>	<p>GESTIÓN ESCOLAR</p> <p>La dirección de una institución educativa debe estar orientada a brindar apoyo técnico intra y extraescolar para el logro de los aprendizajes, la gestión escolar comprende el aspecto pedagógicos, donde se desarrolla el fortalecimiento del</p>	<p>1.- PEDAGÓGICA</p> <p>Se refiere a las actividades técnico pedagógico, de acompañamiento, monitoreo de una institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados. Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerrondo, 1992.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra dominio curricular • Promueve actividades de integración mediante equipos de trabajo. • Propone actividades permanentes de actualización pedagógica. • Acompaña en el proceso pedagógico docente. • Toma decisiones frente a los resultados pedagógicos.
		<p>2.- ORGANIZACIONAL</p> <p>Los profesores y directivos, así como los estudiantes y los padres de familia, desarrollan su actividad educativa en el marco de una organización, juntos con otros compañeros, bajo ciertas normas y exigencias institucionales. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerrondo, 1992.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propone reglas de convivencia. • Se comunica claramente y con confianza • Respeta y cumplimiento de los acuerdos adoptados. • Expresa sentimientos y emociones amigables frente a sus colegas. • Toma de decisiones acertadas en la solución de conflictos.

<p>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. (Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerrondo, 1992).</p>	<p>dominio curricular y el desarrollo de estrategias metodológicas, comprende el aspecto organizacional, donde la estructura y las funciones se visibilizan, como tercer punto se tiene la comunitaria, que comprende la participación permanente de los actores educativos dentro del contexto social. Y, la administración que comprende el desarrollo de las acciones de conducción-administración en el ámbito escolar. (Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerrondo, 1992.)</p>	<p>3.- COMUNITARIA Se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos límites, organización; reglas de convivencia). Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerrondo, 1992.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa y toma en cuenta los obstáculos y límites de la comunidad. • Considera y respeta el entorno cultural de la comunidad. • Se promueve la participación de los aliados. • Se solicita apoyo en la marcha de la institución. • Incentiva el Trabajo colaborativo. • Promueve la participación social responsable
		<p>4.- ADMINISTRATIVA Se analizan las acciones de gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información significativa que, tanto desde el plano retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones. Esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas ante la comunidad educativa. Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerrondo, 1992.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscaliza los ingresos y egresos de la institución educativa. • Conoce las normas y leyes de la administración educativa. • Asume responsabilidades de acciones realizadas. • Se muestra flexibilidad para aceptar cambios. • Se fomenta la planeación participativa.

Variable de estudio 2: Satisfacción Laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>SATISFACCION LABORAL</p> <p>Es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y señala siete factores que inciden en las satisfacción laboral: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los</p>	<p>SATISFACCION LABORAL</p> <p>La satisfacción laboral dentro de una organización porque traerá beneficios tanto para el trabajador como para la organización, de acuerdo a la prueba psicológica de Palma (2007), quien mide la satisfacción mediante la percepción de las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones Sociales,</p>	<p>D1: Condiciones físicas y/o materiales</p> <p>Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Palma (2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos materiales • Labor cotidiana
		<p>D2: Beneficios Laborales y/o remunerativos:</p> <p>El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Palma (2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo económico • Pagos adicionales
		<p>D3: Políticas Administrativas:</p> <p>El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Palma (2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normas institucionales • Relación laboral
		<p>D4: Relaciones Sociales:</p> <p>Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación con los otros • Actividades compartidas

<p>compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Palma (2007).</p>	<p>desarrollo Personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad su asumen como dimensiones. Palma (2007).</p>	<p>actividades laborales cotidianas. Palma (2007).</p>	
		<p>D5: Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Palma (2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización del trabajador • Oportunidades de disfrutar
		<p>D6: Desarrollo de tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Palma (2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas encomendadas • Cumplimiento de funciones
		<p>D7: Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Palma (2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apreciación de la autoridad • Relación con su jefe

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población es el total de las personas que son los que participarán de lo que resulte que logrará cuando se aplicó los cuestionarios, los datos que fueron estimados tienen peculiaridades que establecidas con los elementos de la comunidad que ya está parametrados en un tiempo y espacio. (Hernández, Fernández y Batispta (2010).

El grup de personas que compone la población a ser estudiada, son 50 pedagogos de la red Educativa de Pitumarca, que se presentan a continuación

Población en estudio

N° de personas del estudio	Total
Docentes	50
Total	50

Fuente: Docentes en C.A.P. (2018)

Muestra

En la investigación la muestra fue conveniente, porque tiene la cifra de elementos u entes inevitables que tienen las singularidades de la población. En la actual indagación se toma a la población como la muestra estudiada, denominándolo muestra universal o población censal; por lo tanto no se asume el muestreo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Variable de estudio: Gestión Escolar

Dado que el instrumento de medición privilegiado para analizar la variable Gestión Escolar y es el cuestionario con el cual se tiene más capacidad y será más representativo si incluye las dimensiones importantes de acuerdo a

la Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerro, 1992, se considera la siguiente técnica con su instrumento respectivo:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario sobre Gestión Escolar

Descripción:

El instrumento de Gestión Escolar, consta de 40 ítems distribuidos en 4 dimensiones: administrativa, pedagógica, organizacional y comunitaria.

2.4.2 Variable de estudio: Satisfacción Laboral

De acuerdo a lo considerado, se aplicó la siguiente técnica para el desempeño docente con su respectivo instrumento de recolección de datos:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral.

Descripción:

El instrumento para recolectar datos sobre Satisfacción Laboral, consta de 36 ítems distribuidos en 7 dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones Sociales, desarrollo Personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos utilizados son cuestionarios que serán validados por juicio de expertos.

2.4.2.2. Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de un instrumento, se debe revisar cada uno de los ítems, para ello se utiliza espacios de estudio similares, bajo las mismas situaciones, aplicado a muestras con iguales características. La confiabilidad se realiza para darle la consistencia interna necesaria a cada una de las preguntas planteadas, para saber su nivel de asociatividad existente.

Para la medición de la confiabilidad, el estadígrafo utilizado fue el alfa de Crombach, cuyos valores fluctúan entre 0 y 1; cuando se encuentra cerca al uno se manifiesta que el instrumento no es confiable, cuando despliega a 1 entonces se asume que es más confiable; el punto 0.7 se supone lo mínimo que debe obtenerse para que sea confiable la aplicación del instrumento.

Rangos para Interpretación del Coeficiente Alfa de Crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Lo rangos indicados, son lo que permitirán analizar el coeficiente de Alfa de Crombach para las variables que fueron estudiadas, para procesar la información se alcanzaron los resultados siguientes:

Resumen del procesamiento

		N	%
Casos	Válidos	50	100%
	Total	50	100%

Resultados para la variable Gestión Escolar

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
VAR00014	50	1.020
VAR00015	50	1.329
VAR00016	50	1.224
VAR00017	50	.866
VAR00018	50	1.106
VAR00019	50	1.280
VAR00020	50	1.155
VAR00021	50	.753
VAR00022	50	1.024
VAR00023	50	1.184

VAR00024	50	.916
VAR00025	50	1.037
VAR00026	50	.735
VAR00027	50	1.102
VAR00028	50	.722
VAR00029	50	1.184
VAR00030	50	.885
VAR00031	50	.857
VAR00032	50	1.282
VAR00033	50	1.166
VAR00034	50	1.827
VAR00035	50	.981
VAR00036	50	1.119
VAR00037	50	1.079
VAR00038	50	1.112
VAR00039	50	1.061
VAR00040	50	1.102
	Sum var	42.386
	Total var	445.276

Estadísticos de
fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
.932	40

Resultados para la variable Satisfacción Laboral

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
VAR00001	50	.573
VAR00002	50	1.439
VAR00003	50	.990
VAR00004	50	1.489
VAR00005	50	1.408
VAR00006	50	.891
VAR00007	50	1.398
VAR00008	50	1.439
VAR00009	50	1.398
VAR00010	50	1.471
VAR00011	50	1.138
VAR00012	50	1.389
VAR00013	50	1.147
VAR00014	50	1.375

VAR00015	50	.651
VAR00016	50	1.457
VAR00017	50	1.261
VAR00018	50	.696
VAR00019	50	.475
VAR00020	50	1.551
VAR00021	50	1.451
VAR00022	50	.606
VAR00023	50	1.400
VAR00024	50	.898
VAR00025	50	.371
VAR00026	50	1.755
VAR00027	50	1.011
VAR00028	50	1.253
VAR00029	50	1.569
VAR00030	50	1.381
VAR00031	50	1.049
VAR00032	50	1.364
VAR00033	50	.825
VAR00034	50	1.538
VAR00035	50	.908
VAR00036	50	1.408
		42.422
		551.911

**Estadísticos de
fiabilidad**

Alfa de Crombach	N de elementos
.950	36

Estadísticas de fiabilidad

N°	Variable	Alfa de Crombach	Cantidad de Elementos
1	Gestión Escolar	0.932	40
2	Satisfacción Laboral	0.950	36

En relación a lo hallado para la variable Gestión Escolar se obtuvo como valor $\alpha = 0.932$ que significa confiabilidad alta y para la variable Satisfacción Laboral, el

resultado obtenido es $\alpha = 0.950$, cuyo valor es muy alto, asume la confiabilidad del instrumento.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los valores hallados después de haber usado los instrumentos, en este caso cuestionario para las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral para recolectar los datos, las cuales se organizó y se presentó las tablas estadísticas y gráficos de manera convencional presentados en los hechos. Además para analizar descriptivamente y la asociación, se empleó el estadígrafo Tau-b de Kendall, en base a ello se demuestra la relación estadística que existe entre las variables; con el uso del software IBM SPSS STATISTICS versión 23 y Excel.

El **Tau-b de Kendall**, como indicador estadístico no paramétrico su fin es parametrar la asociación de las variables, en este caso Gestión Escolar y Satisfacción Laboral, los cuales fueron agrupados en rangos establecidos y permite verificar cual es el grado de asociación. Haciendo uso de los valores se revisa la aproximación a 1 implica mayor nivel de relación en las tablas cuadradas.

La expresión matemática que se usó fue:

$$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$$

Los valores se representan con:

n_c : Número de pares concordantes.

n_d : Número de pares que no concuerdan.

n_1 : Valores empatados del i-esimo grupo para el primer valor.

n_2 : Valores empatados del j-esimo grupo para el segundo valor.

Para la interpretación del valor de "Tau-b":

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación

- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

Para organizar los datos, se han generado rangos en los cuales se evidencia los instrumentos de recolección de datos. Para calificarnos dentro de los resultados se usaron las escalas que se describen en las siguientes tablas:

Tabla N° 02

VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR

VARIABLE	N° ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN DEL ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
GESTION ESCOLAR	40x5=200	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Totalmente de desacuerdo(1) ✓ En desacuerdo(2) ✓ No estoy seguro(3) ✓ De acuerdo(4) ✓ Muy de acuerdo(5) 	200	170-200 131-170 101-130 71-100 40-70	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muy buena ✓ Buena ✓ Regular ✓ Mala ✓ Muy mala

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
DIMENSIÓN PEDAGOGICA	10	50	43-50 36-42 28-35 19-27 10-18	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muy buena ✓ Buena ✓ Regular ✓ Mala ✓ Muy mala
DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	10	50	43-50 36-42 28-35 19-27 10-18	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muy buena ✓ Buena ✓ Regular ✓ Mala ✓ Muy mala
DIMENSIÓN COMUNITARIA	10	50	43-50 36-42 28-35 19-27	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muy buena ✓ Buena ✓ Regular ✓ Mala ✓ Muy mala

			10-18	
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	10	50	43-50 36-42 28-35 19-27 10-18	✓ Muy buena ✓ Buena ✓ Regular ✓ Mala ✓ Muy mala
	40	200		

Tabla N° 03

VARIABLE 2 “Satisfacción Laboral”

VARIABLE	N° ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN DEL ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTERVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 2
SATISFACCION LABORAL	36x5=180	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de desacuerdo (1) • En desacuerdo (2) • No estoy seguro (3) • De acuerdo (4) • Muy de acuerdo (5) 	180	36-65 66-73 74-101 101-129 130-152	✓ Muy bajo ✓ Bajo ✓ Medio ✓ Alto ✓ Muy alto

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTERVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
DIMENSIÓN 1: Condiciones Físicas y/o Materiales	5	25	23-25 19-22 15-18 11-14 5-10	✓ Muy alto ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo ✓ Muy bajo
DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	4	20	18-20 14-17 11-14 8-10 4-7	✓ Muy alto ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo ✓ Muy bajo
DIMENSIÓN 3: Políticas Administrativas	5	25	25-30 21-25 16-20 11-15 6-10	✓ Muy alto ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo ✓ Muy bajo
DIMENSIÓN 4: Relaciones Sociales	4	20	18-20 14-17 11-14 8-10	✓ Muy alto ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo ✓ Muy bajo

			4-7	
DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal	6	30	25-30 21-25 16-20 11-15 6-10	✓ Muy alto ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo ✓ Muy bajo
DIMENSIÓN 6: Desarrollo de tareas	6	30	25-30 21-25 16-20 11-15 6-10	✓ Muy alto ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo ✓ Muy bajo
DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad	6	30	25-30 21-25 16-20 11-15 6-10	✓ Muy alto ✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo ✓ Muy bajo
	36	180		

3.2. Resultados descriptivos por variables

3.2.1 Resultados para la variable Gestión Escolar

Tabla N° 03

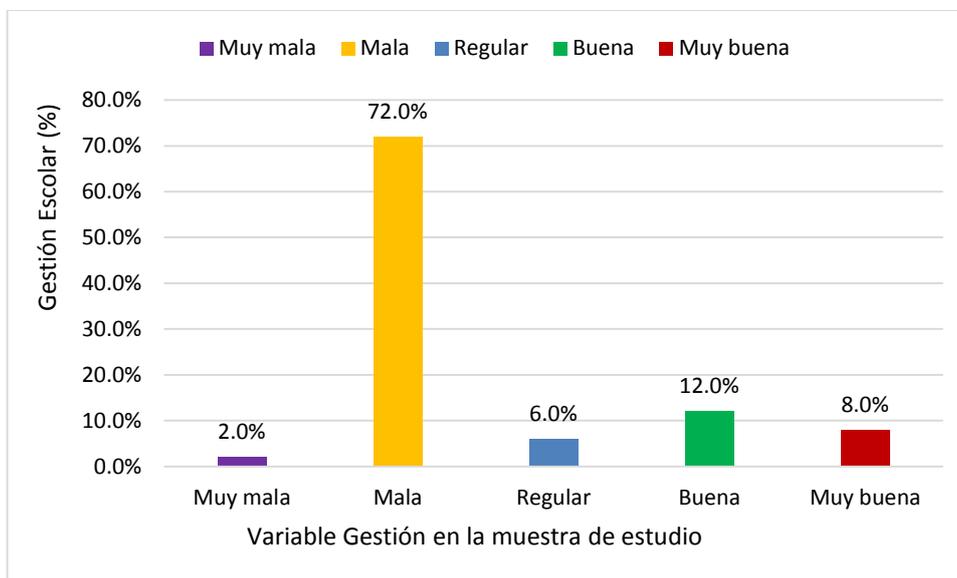
Variable Gestión Escolar en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy mala	1	2.0%
Mala	36	72.0%
Regular	3	6.0%
Buena	6	12.0%
Muy buena	4	8.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 01

Variable Gestión Escolar en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerados se obtuvieron para la variable Gestión Escolar los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el

72.0% de los docentes consideran que es mala la gestión escolar porque no se impulsa la conducción de la institución educativa hacia un determinado objetivo ya sea en lo pedagógico, organizacional, comunitario o administrativo, el 12.0% indica que es buena, el 8.0% indica que es muy buena, el 6.0% menciona que es regular y el 2.0% menciona que es muy mala. Del análisis se asume que la variable Gestión Escolar es mala debido a que no se orienta de manera concreta los diferentes aspectos que influyen en su conducción; lo cual no permite un adecuado desenvolvimiento del trabajador en dicho espacio, asimismo se puede evidenciar que los niveles que menor porcentaje presentan son los buenos y muy bueno lo que indica que es necesario plantear una reforma de la gestión escolar en dicha organización.

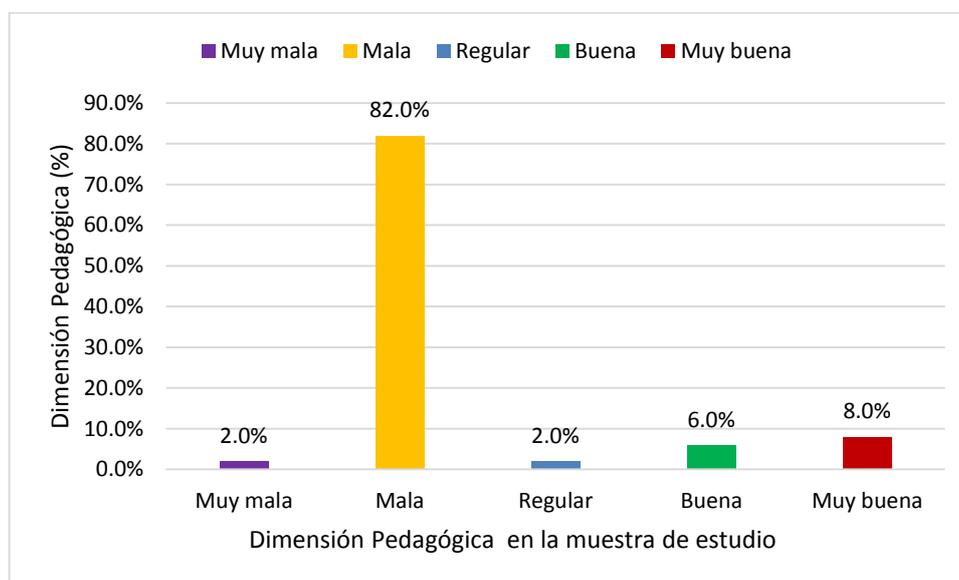
3.2.2. Resultados por dimensiones de la variable Gestión Escolar

Tabla N° 04
Dimensión Pedagógica en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy mala	1	2.0%
Mala	41	82.0%
Regular	1	2.0%
Buena	3	6.0%
Muy buena	4	8.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 02
Dimensión Pedagógica en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerados se obtuvieron para la dimensión Pedagógica los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 82.0% de los docentes consideran que es mala la gestión pedagógica porque existe

poco interés en el desarrollo de las actividades técnico pedagógicas, así como en el acompañamiento y monitoreo y la toma de decisiones para la mejora de los aprendizajes, el 8.0% indica que es muy buena, el 6.0% indica que es buena, el 2.0% menciona que es regular y el 2.0% menciona que es muy mala. Del análisis de los resultados establecidos se asume que la gestión pedagógica es mala debido a factores técnico-pedagógicos y a planes de supervisión; lo que significa se requiere que el equipo directivo promueva acciones colegiadas para mejorar la dimensión pedagógica.

Tabla N° 05

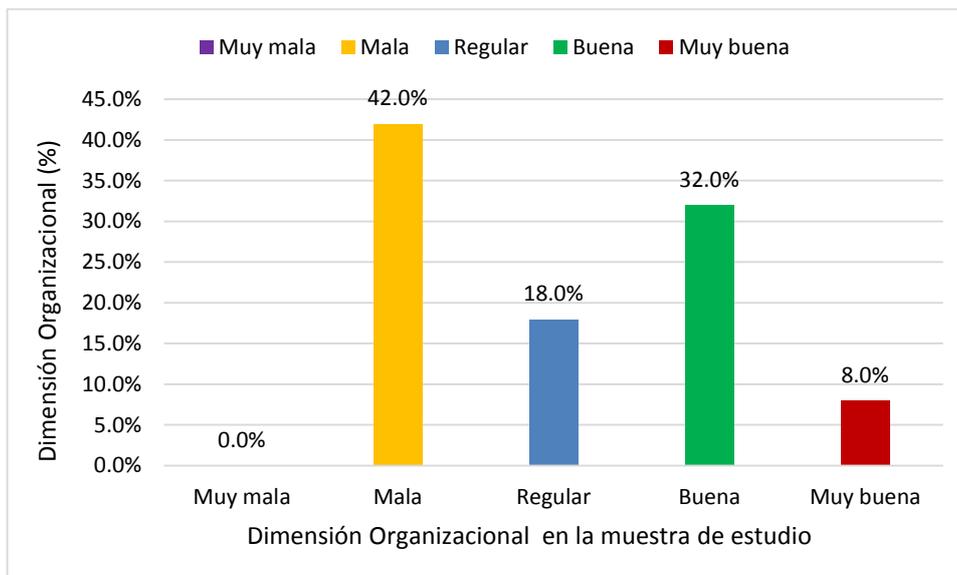
Dimensión Organizacional en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy mala	0	0.0%
Mala	21	42.0%
Regular	9	18.0%
Buena	16	32.0%
Muy buena	4	8.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 03

Dimensión Organizacional en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y grafico considerada se obtuvo para la dimensión Organizacional los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 42.0% de los docentes consideran que es mala la gestión organizacional porque existe medianamente una pequeña coordinación entre los actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia), debido a ello se genera

incumplimientos en los acuerdos adoptados sobre las diferentes actividades realizadas en la institución, el 32.0% indica que es buena, el 18.0% indica que es regular, el 8.0% menciona que es buena y ninguno menciona que es muy mala. Del análisis se asume que la gestión organizacional es mala debido a factores en la toma de decisiones y el incumplimiento de estas, no permiten el desarrollo de las instituciones de manera plena y consciente, se requiere con urgencia un mejor estructura organizacional para que pueda mejorar dichas situaciones.

Tabla N° 06

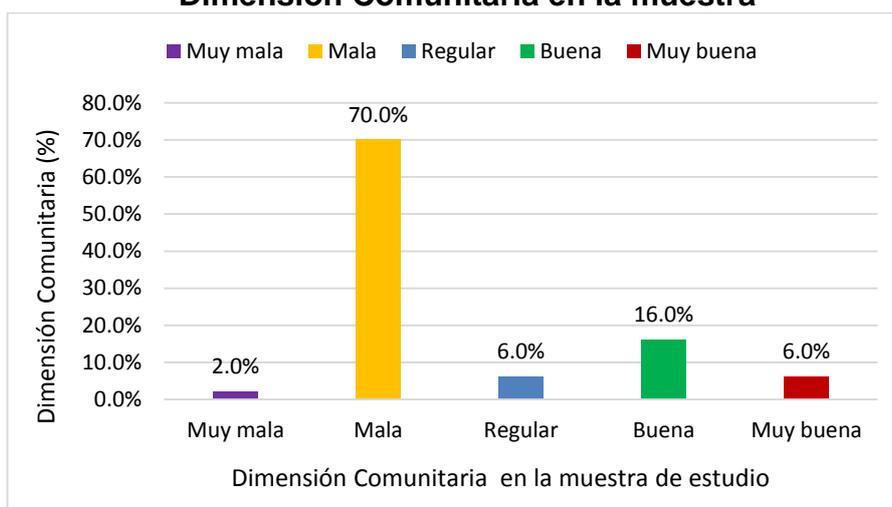
Dimensión Comunitaria en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy mala	1	2.0%
Mala	35	70.0%
Regular	3	6.0%
Buena	8	16.0%
Muy buena	3	6.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 04

Dimensión Comunitaria en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerados se obtuvieron para la dimensión Comunitaria los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 70.0% de los docentes consideran que es mala la gestión comunitaria porque se tiene una pequeña participación de los actores educativos para tomar decisiones y realizar actividades en beneficio de la institución educativa, el 16.0% indica que es

bueno, el 6.0% indica que es regular, el 6.0% indica que es muy buena y el 2.0% menciona que es muy mala.

Del análisis se asume que la gestión comunitaria es mala debido a que no se orienta de manera concreta los diferentes aspectos que influyen en la conducción de la institución educativa; no se evidencia una participación plena en los padres de familia, tampoco que las autoridades de las comunidades circundantes participen plenamente en la institución educativa; siendo importante extender los lazos de coordinación, para alcanzar los logros previstos.

Tabla N° 07

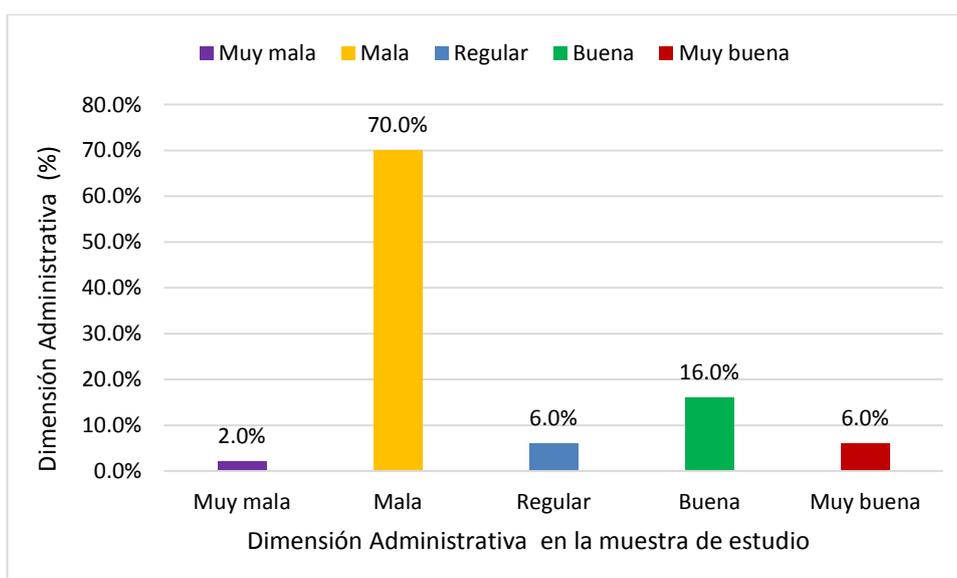
Dimensión Administrativa en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy mala	1	2.0%
Mala	35	70.0%
Regular	3	6.0%
Buena	8	16.0%
Muy buena	3	6.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 05

Dimensión Administrativa en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico se aprecia que dimensión Administrativa los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 70.0% de los docentes consideran que es mala la gestión administrativa porque se tiene un mínimo conocimiento de la administración educativa en lo relacionado a los recursos humanos, el aspecto financiero, la normatividad actualizada y el requerimiento de una información adecuada para realizar cambios y planificar acciones concretas, el 16.0% indica que es buena, el 6.0% indica que es regular, el 6.0% indica que es muy buena y el 2.0% menciona que es muy mala.

Del análisis establecido se asume que la gestión administrativa es mala debido a la existencia de factores relacionados con el desarrollo administrativo de la institución educativa, que no son adecuadamente llevados, esto implica que los directores no propician un trabajo efectivo en la administración escolar dentro de los centro de estudio materia de la presente investigación.

3.2.2 Resultados para la variable Satisfacción Laboral

Tabla N° 08

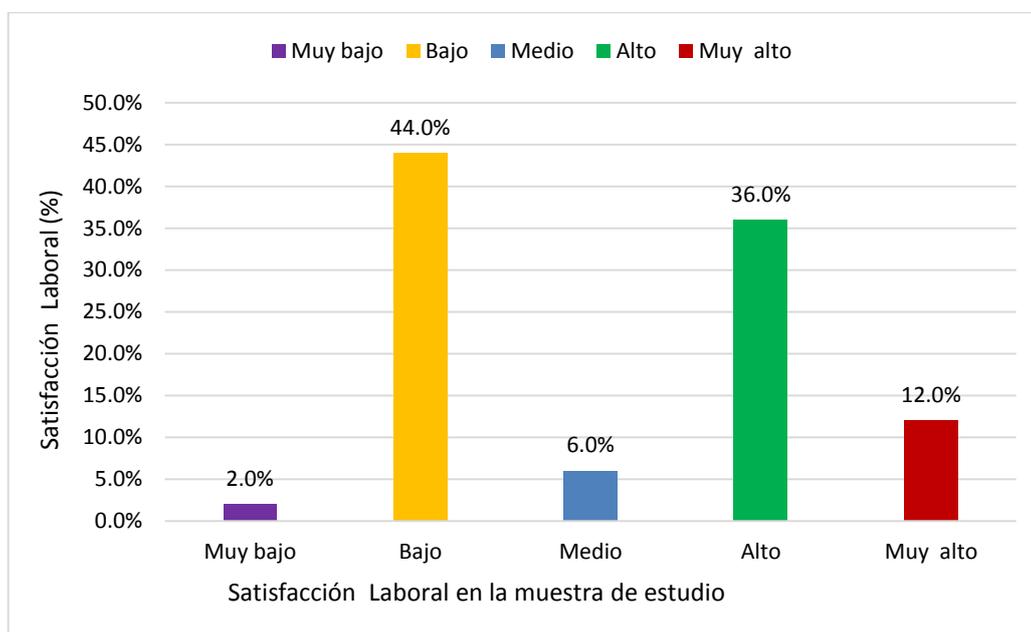
Variable Satisfacción Laboral en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	22	44.0%
Medio	3	6.0%
Alto	18	36.0%
Muy alto	6	12.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 06

Variable Satisfacción Laboral en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerados se obtuvieron para la variable Satisfacción Laboral los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el

44.0% de los docentes consideran que es bajo en razón a la satisfacción laboral porque existe mínimas condiciones en los aspectos físicos (infraestructura y mobiliario), materiales, remunerativos, horario, relaciones sociales, desarrollo del personal, tareas a realizar, relación con la autoridad, el 36.0% indica que es alto, el 12.0% indica que es muy alto, el 6.0% indica que es medio y el 2.0% menciona que es muy bajo.

Del análisis se asume que la Satisfacción Laboral es baja en mayor porcentaje debido a que hay factores que inciden en el cumplimiento de las condiciones laborales, a los pocos estímulos que reciben a las condiciones físicas que tienen, existe un grupo relativamente numeroso que expresa que si se siente satisfecho, ello podría deberse a que cuentan con los elementos suficientes para desempeñar su labor de manera adecuada.

3.2.2. Resultados por dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

Tabla N° 09

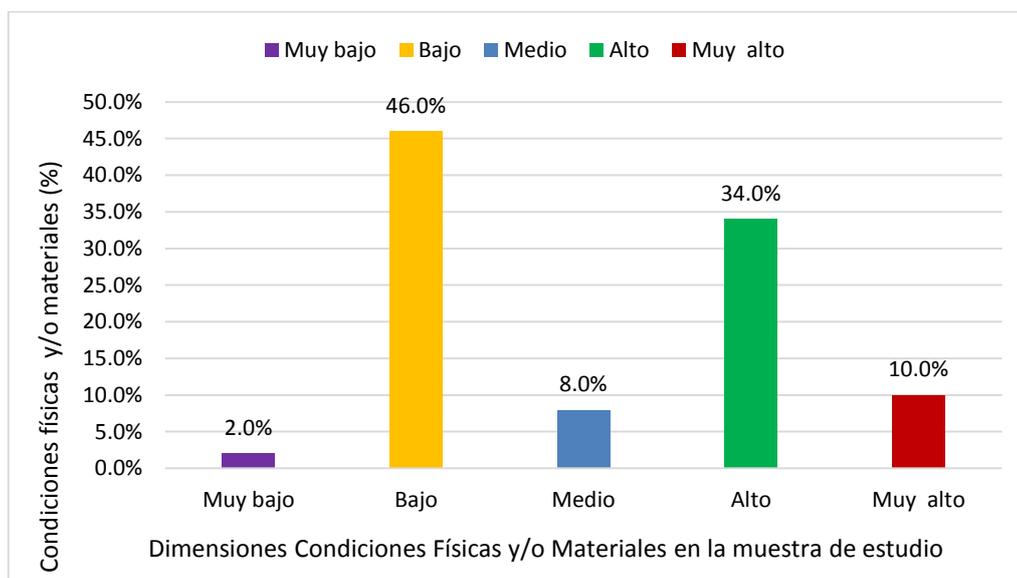
Dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	23	46.0%
Medio	4	8.0%
Alto	17	34.0%
Muy alto	5	10.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 07

Dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018).

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerados se obtuvieron para la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 46.0% de los docentes consideran que es bajo las condiciones físicas

y/o materiales porque hace falta una buena infraestructura y materiales para desarrollar bien la labor cotidiana, el 34.0% indica que es alto, el 10.0% indica que es muy alto, el 8.0% indica que es medio y el 2.0% menciona que es muy bajo.

De los valores establecidos se asume que las Condiciones Físicas y/o Materiales son bajas debido al factor de infraestructura para realizar el trabajo diario, analizando dichas cifras se considera que el estudio se encuentran diversas instituciones del ámbito de la red de Pitumarca, por lo tanto algunas de ellas tienen buena infraestructura, siendo esos los docentes que expresan estar satisfechos, pero el mayor porcentaje indica que no porque los lugares donde laboran no prestan las condiciones físicas adecuadas.

Tabla N° 10

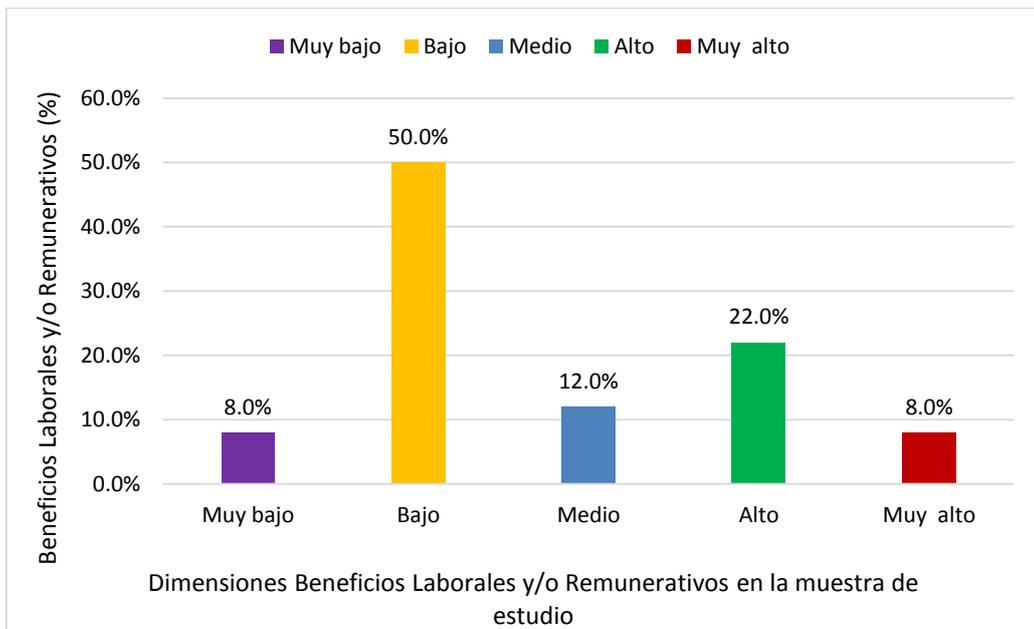
Dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy bajo	4	8.0%
Bajo	25	50.0%
Medio	6	12.0%
Alto	11	22.0%
Muy alto	4	8.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 08

Dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerados se obtuvieron para la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 50.0% de los docentes consideran que es bajo los beneficios laborales y/o remunerativos porque es insuficiente el incentivo económico y los

pagos adicionales, el 22.0% indica que es alto, el 12.0% indica que es medio, el 8.0% indica que es muy alto y el 8.0% menciona que es muy bajo.

Del análisis se asume que los beneficios laborales y/o remunerativos son bajas debido al factor económico, esto es una situación constante en los docentes debido a que los haberes que reciben por parte del Gobierno son ínfimos, tampoco se toma en consideración el desplazamiento, los gastos extras que realizan al trasladarse, todo ello genera que este disconformes con el aspecto remunerativo, existe otro grupo que expresa que si está satisfecho ellos pueden ser aquellos maestros que tienen una escala magisterial elevada, por cuya razón reciben mayor emolumento.

Tabla N° 11

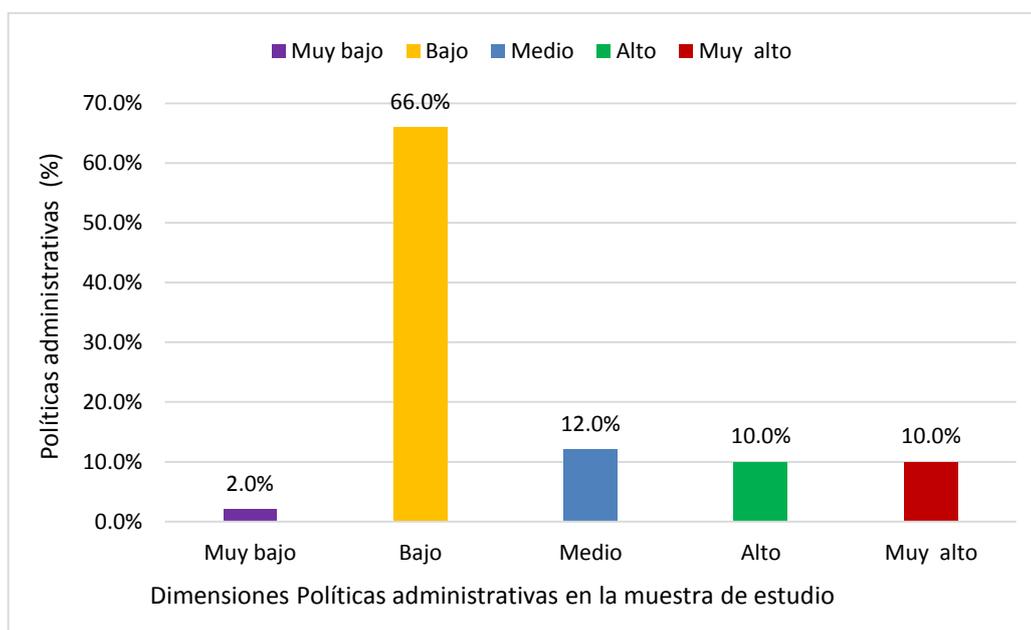
Dimensión Políticas Administrativas en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	33	66.0%
Medio	6	12.0%
Alto	5	10.0%
Muy alto	5	10.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 08

Dimensión Políticas Administrativas en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerados se obtuvieron para la dimensión Políticas administrativas. Los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 66.0% de los docentes consideran que es bajo las normas institucionales y las

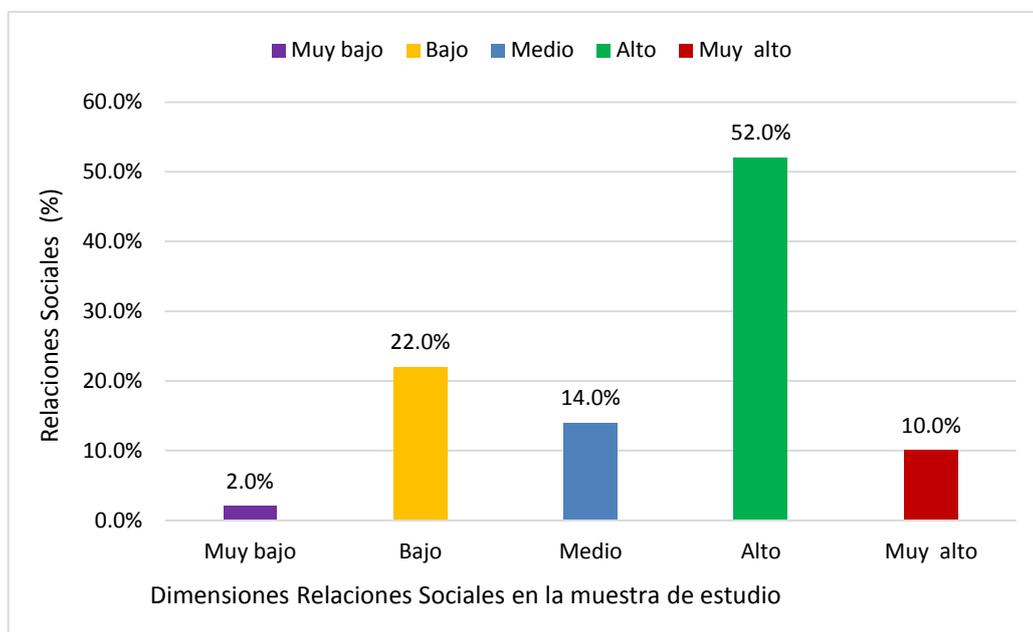
relaciones laborales, el 10.0% indica que es alto, el 12.0% indica que es medio, el otro 10.0% indica que es muy alto y el 2.0% menciona que es muy bajo. De los valores establecidos se asume las políticas administrativas en mayor porcentaje no satisface a los trabajadores; porque consideran que no son pertinentes para ellos, esto podría ser por distintas situaciones como es el caso de las normas que fueron establecidas en el Reglamento Interno, en muchas situaciones no aprobadas en reunión, lo mismo sucede con los acuerdos de convivencia donde los asume desde la dirección y los estudiantes no lo sienten con propias, por lo tanto no las cumplen.

Tabla N° 12
Dimensión Relaciones Sociales en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	11	22.0%
Medio	7	14.0%
Alto	26	52.0%
Muy alto	5	10.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 09
Dimensión Relaciones Sociales en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y grafico considerada se obtuvo para la dimensión Relaciones Sociales los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 52.0% de los docentes consideran que es alto las relaciones sociales porque existen actividades compartidas los cuales interrelacionan al personal, el 22.0% indica que es bajo, el 14.0% indica que es medio, el 10.0% indica que es muy alto y el 2.0% menciona que es muy bajo.

Del análisis se asume que las relaciones sociales son altas debido a la interrelación con todo el personal de la institución educativa, asimismo el hecho que haya diversas acciones donde se requiere trabajar en equipo, en grupo genera que los maestros puedan interrelacionarse entre ellos, en las instituciones educativas estudiadas son pocas las que presentan poco manejo de las interrelaciones personales negativos.

Tabla N° 13

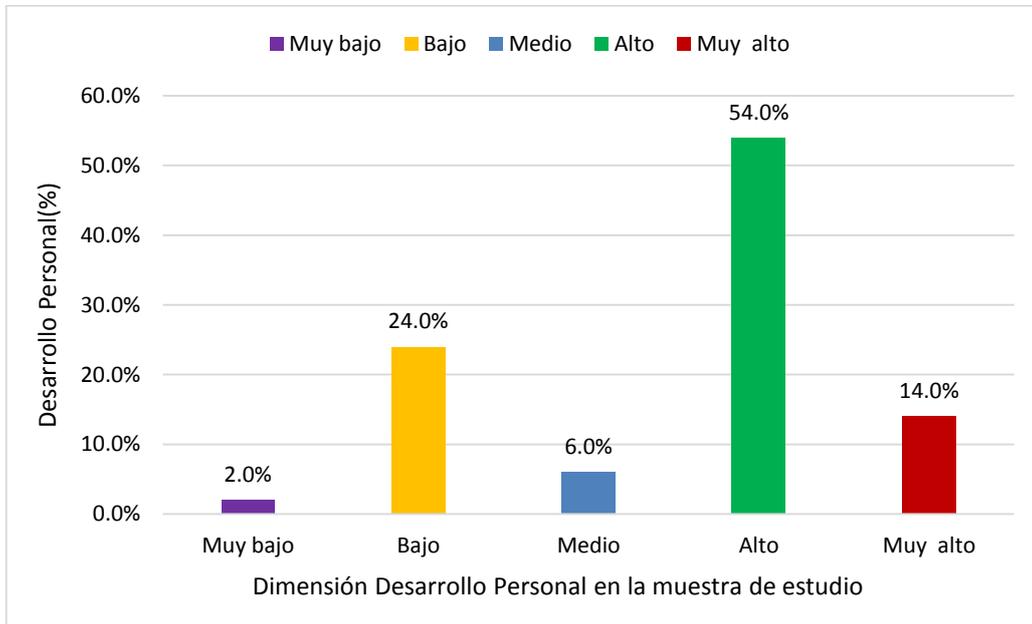
Dimensión Desarrollo Personal en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	12	24.0%
Medio	3	6.0%
Alto	27	54.0%
Muy alto	7	14.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 10

Dimensión Desarrollo Personal en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerada se obtuvo para la dimensión Desarrollo Personal los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 54.0% de los docentes consideran que es alto el desarrollo personal porque hay una oportunidad en la autorrealización del trabajador y oportunidades para disfrutar de ello, el 24.0% indica que es bajo, el 14.0% indica que es muy alto, el 6.0% indica que es medio y el 2.0% menciona que es muy bajo.

Del análisis se asume que el desarrollo personal es alto debido a las diferentes oportunidades de autorrealización que el docente ha tenido que aprovecharlas para así mejorar su desempeño, el gran porcentaje menciona que se dieron oportunidades para hacer su especialización, pero esto de manera personal no ligada necesariamente a la institución educativa, en la muestra de estudio existe pocos que aún no han desarrollado dichas habilidades.

Tabla N° 14

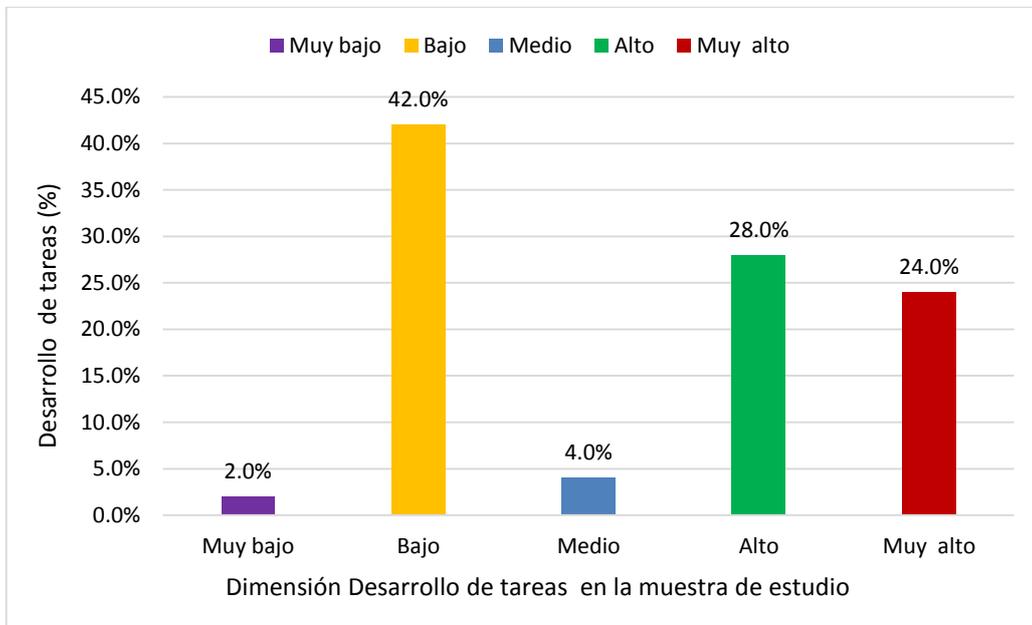
Dimensión Desarrollo de tareas en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	21	42.0%
Medio	2	4.0%
Alto	14	28.0%
Muy alto	12	24.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 11

Dimensión Desarrollo de tareas en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico considerada se obtuvo para la dimensión Desarrollo de Tareas los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 42.0% de los docentes consideran que es bajo el desarrollo de tareas porque hay una deficiencia en el cumplimiento de funciones del personal y la falta de realización de las diferentes tareas encomendadas, el 28.0% indica que es alto, el 24.0% indica que es muy alto, el 4.0% indica que es medio y el 2.0% menciona que es muy bajo.

De los valores establecidos se asume que el desarrollo de tareas es bajo debido a que muchos de los docentes no permanecen constantemente en la institución, debido a que sólo tienen horas de trabajo establecidos, en otras situaciones esto se genera porque se trasladan de diferentes lugares por lo tanto al no permanecer en un solo lugar no permite el desarrollo de tareas de manera adecuada, pero ello no sucede en todos muchos de ellos también se encuentran comprometidos, logrando así un buen cumplimiento de sus funciones.

Tabla N° 15

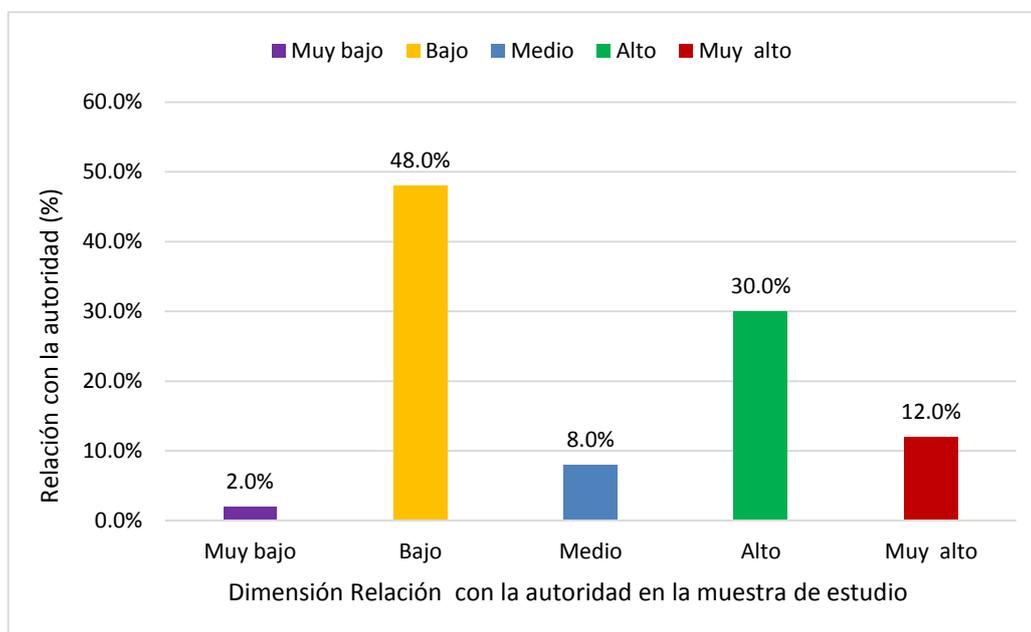
Dimensión Relación con la autoridad en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	24	48.0%
Medio	4	8.0%
Alto	15	30.0%
Muy alto	6	12.0%
Total	50	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 11

Dimensión Relación con la autoridad en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

La tabla y grafico considerada se obtuvo por la dimensión Relación con la Autoridad los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 48.0% de los docentes consideran que es bajo la relación con la autoridad porque la apreciación valorativa del trabajador hacia la autoridad está influenciada por factores de interrelación de carácter personal, el 30.0% indica que es alto, el 12.0% indica que es muy alto, el 8.0% indica que es medio y el 2.0% menciona que es muy bajo.

Del análisis se asume que la relación con la autoridad es bajo debido a que existen docentes que no tienen tan buenas relaciones con el cuerpo directivo, por muchas situaciones desde subjetivas hasta cuestiones concretas como es el abuso de autoridad, por lo tanto manifiestan su insatisfacción frente a ello, pero también si se observa existe un porcentaje regular que sienten que hay buenas relaciones con la Autoridad, en realidad se debería propiciar un buen desarrollo entre ambos, sólo así se logrará un buen trabajo institucional.

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral

3.1.1. Prueba de hipótesis

Según el estudio, para comprobar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Gestión Escolar y Satisfacción Laboral, se procedió primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau – b de Kendall.

Tabla 16
Prueba de Independencia Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99.306	16	.000
Razón de verosimilitud	48.682	16	.000
Asociación lineal por lineal	18.574	1	.000
N de casos válidos	50		

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H_0 : Las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral son independientes estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H_a : Las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral no son independientes estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E) - 0.5)^2}{E}$ Valor calculado $\frac{\chi^2 = 99.306}{\chi^2 = 99.306}$
Valor de p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Como $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral no son independientes estadísticamente.

Tabla 17
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.589	.086	4.662	.000
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H_0 : Las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H_a : Las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$Z_T = \frac{T - T_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.589
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables Gestión Escolar y Satisfacción Laboral están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.589 en la muestra en estudio.

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Asociación entre dimensión pedagógica y condiciones físicas y/o materiales

Tabla 18
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.431	.108	2.986	.003
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones que son pedagógica y beneficios Laborales y/o remunerativos no están correlacionadas estadísticamente.
	H _a : Las dimensiones que son pedagógica y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\bar{\tau}_B = \frac{n_T - n_D}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.431
Valor de p calculado	p=0.003
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión pedagógica y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.431 en la muestra en estudio.

3.3.2.2. Asociación entre dimensión pedagógica y beneficios Laborales y/o remunerativos

Tabla 19
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.431	.108	2.986	.003
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son pedagógica y beneficios Laborales y/o remunerativos no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son pedagógica y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$Z_T = \frac{T - T_0}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.431</p>
Valor de p calculado	p=0.003
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión pedagógica y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.431 en la muestra en estudio.

3.3.2.3. Asociación entre dimensión pedagógica y políticas Administrativas

Tabla 20
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.619	.115	3.264	.001
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones que son pedagógica y políticas Administrativas no están correlacionadas estadísticamente.
	H _a : Las dimensiones que son pedagógica y políticas Administrativas están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.619
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión pedagógica y políticas Administrativas están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.431 en la muestra en estudio.

3.3.2.4. Asociación entre dimensión pedagógica y relaciones sociales

Tabla 21
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.435	.085	3.256	.001
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H_0 : Las dimensiones que son pedagógica y relaciones sociales no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H_a : Las dimensiones que son pedagógica y relaciones sociales están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{R_1 - R_2}{\sqrt{(R_0 - R_1)(R_0 - R_2)}}$ Tau B=0.619
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión relaciones sociales están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.619 en la muestra en estudio.

3.3.2.5. Asociación entre dimensión pedagógica y desarrollo personal

Tabla 22
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.427	.116	2.714	.007
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son pedagógica y desarrollo personal no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son pedagógica y desarrollo personal están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\bar{T}_B = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.427
Valor de p calculado	p=0.007
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión desarrollo personal están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.427 en la muestra en estudio.

3.3.2.6. Asociación entre dimensión pedagógica y desarrollo de tareas

Tabla 23
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.419	.101	2.975	.003
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son pedagógica y desarrollo de tareas no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son pedagógica y desarrollo de tareas están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.419</p>
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión desarrollo de tareas están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.419 en la muestra en estudio.

3.3.2.7. Asociación entre dimensión pedagógica y relación con la autoridad

Tabla 24
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.419	.101	2.975	.003
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones que son pedagógica y relación con la autoridad no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones que son pedagógica y relación con la autoridad están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\bar{x}_B = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.419
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión relación con la autoridad están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.419 en la muestra en estudio.

3.3.2.8. Asociación entre dimensión organizacional y condiciones físicas y/o materiales

Tabla 25
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.505	.123	4.050	.000
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones organizacionales y condiciones físicas y/o materiales no están correlacionadas estadísticamente.
	H _a : Las dimensiones organizacionales y condiciones físicas y/o materiales están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.505
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión organizacional y condiciones físicas y/o materiales están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.505 en la muestra en estudio.

3.3.2.9. Asociación entre dimensión organizacional y beneficios Laborales y/o remunerativos

Tabla 26
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.188	.123	1.504	.033
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones que son organizacional y beneficios Laborales y/o remunerativos no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son organizacional y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = \frac{n_{11} - n_{21}}{\sqrt{(n_{1.} - n_{12})(n_{2.} - n_{12})}}$ <p>Tau B=0.188</p>
Valor de p calculado	p=0.003
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión organizacional y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.188 en la muestra en estudio.

3.3.2.10. Asociación entre dimensión organizacional y políticas Administrativas

Tabla 27
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.415	.121	3.163	.002
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones que son organizacional y políticas Administrativas no están correlacionadas estadísticamente.
	H _a : Las dimensiones que son organizacional y políticas Administrativas están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\bar{\tau}_B = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.415
Valor de p calculado	p=0.002
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión organizacional y políticas Administrativas están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.415 en la muestra en estudio.

3.3.2.11. Asociación entre dimensión organizacional y relaciones sociales

Tabla 28
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.246	.127	1.916	.037
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son organizacional y relaciones sociales no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_k: Las dimensiones que son organizacional y relaciones sociales están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$Z_B = \frac{n_T - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.246</p>
Valor de p calculado	p=0.037
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión relaciones sociales están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.246 en la muestra en estudio.

3.3.2.12. Asociación entre dimensión organizacional y desarrollo personal

Tabla 29
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.404	.124	3.169	.002
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones que son organizacional y desarrollo personal no están correlacionadas estadísticamente.	
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones que son organizacional y desarrollo personal están correlacionadas estadísticamente.	
Nivel de significación	α =0.05	
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_T - n_D}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$	Tau B=0.404
Valor de p calculado	p=0.002	
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión desarrollo personal están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.404 en la muestra en estudio.	

3.3.2.13. Asociación entre dimensión organizacional y desarrollo de tareas

Tabla 30
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.455	.115	4.083	.000
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son organizacional y desarrollo de tareas no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son organizacional y desarrollo de tareas están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_r - n_d}{\sqrt{(n_b - n_1)(n_b - n_2)}}$ Tau B=0.455
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión desarrollo de tareas están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.455 en la muestra en estudio.

3.3.2.14. Asociación entre dimensión organizacional y relación con la autoridad

Tabla 31
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.496	.117	4.203	.000
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones que son organizacional y relación con la autoridad no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones que son organizacional y relación con la autoridad están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\bar{T}_B = \frac{n_T - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.496
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión relación con la autoridad están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.496 en la muestra en estudio.

3.3.2.15. Asociación entre dimensión comunitaria y condiciones físicas y/o materiales

Tabla 32
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.309	.139	2.101	.036
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones comunitarias y condiciones físicas y/o materiales no están correlacionadas estadísticamente.</p> <hr/> <p>H_a: Las dimensiones comunitarias y condiciones físicas y/o materiales están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_b - n_1)(n_b - n_2)}}$ Tau B=0.309
Valor de p calculado	p=0.036
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión comunitaria y condiciones físicas y/o materiales están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.309 en la muestra en estudio.

3.3.2.16. Asociación entre dimensión comunitaria y beneficios Laborales y/o remunerativos

Tabla 33
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.430	.121	3.215	.001
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones que son comunitaria y beneficios Laborales y/o remunerativos no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son comunitaria y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$Z_T = \frac{T - T_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.430</p>
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión comunitaria y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.430 en la muestra en estudio.

3.3.2.17. Asociación entre dimensión comunitaria y políticas Administrativas

Tabla 34
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.425	.173	2.287	.022
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son comunitaria y políticas Administrativas no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son comunitaria y políticas Administrativas están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\bar{x}_B = \frac{n_T - n_D}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.425</p>
Valor de p calculado	$p=0.022$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión comunitaria y políticas Administrativas están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.425 en la muestra en estudio.

3.3.2.18. Asociación entre dimensión comunitaria y relaciones sociales

Tabla 35
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.299	.116	2.410	.016
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son comunitaria y relaciones sociales no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_1: Las dimensiones que son comunitaria y relaciones sociales están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = \frac{n_{11} - n_{22}}{\sqrt{(n_{10} - n_{20})(n_{10} - n_{20})}}$ <p>Tau B=0.299</p>
Valor de p calculado	$p=0.016$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión relaciones sociales están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.299 en la muestra en estudio.

3.3.2.19. Asociación entre dimensión comunitaria y desarrollo personal

Tabla 36
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.279	.131	2.010	.044
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son comunitaria y desarrollo personal no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son comunitaria y desarrollo personal están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_T - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.279</p>
Valor de p calculado	p=0.044
Conclusión	Como $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión desarrollo personal están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.279 en la muestra en estudio.

3.3.2.20. Asociación entre dimensión comunitaria y desarrollo de tareas

Tabla 37
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.255	.144	1.745	.021
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son comunitaria y desarrollo de tareas no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son comunitaria y desarrollo de tareas están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_{11} - n_{12}}{\sqrt{(n_{10} - n_{11})(n_{00} - n_{01})}}$ <p>Tau B=0.255</p>
Valor de p calculado	$p=0.021$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión desarrollo de tareas están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.255 en la muestra en estudio.

3.3.2.21. Asociación entre dimensión comunitaria y relación con la autoridad

Tabla 38
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.364	.133	2.529	.011
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones que son comunitaria y relación con la autoridad no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones que son comunitaria y relación con la autoridad están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$Z_T = \frac{T - T_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.419
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión relación con la autoridad están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.364 en la muestra en estudio.

3.3.2.22. Asociación entre dimensión administrativa y condiciones físicas y/o materiales

Tabla 39
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.309	.139	2.101	.036
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : Las dimensiones administrativas y condiciones físicas y/o materiales no están correlacionadas estadísticamente.
	H_a : Las dimensiones administrativas y condiciones físicas y/o materiales están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$Z_B = \frac{T_B - T_{Bd}}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.309
Valor de p calculado	p=0.036
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión administrativa y condiciones físicas y/o materiales están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.309 en la muestra en estudio.

3.3.2.23. Asociación entre dimensión administrativa y beneficios Laborales y/o remunerativos

Tabla 40
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.430	.121	3.215	.001
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones que son administrativa y beneficios Laborales y/o remunerativos no están correlacionadas estadísticamente.
	H _a : Las dimensiones que son administrativa y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$Z_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.430
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión administrativa y beneficios Laborales y/o remunerativos están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.430 en la muestra en estudio.

3.3.2.24. Asociación entre dimensión administrativa y políticas Administrativas

Tabla 41
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.425	.173	2.287	.022
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones que son administrativa y políticas Administrativas no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H₁: Las dimensiones que son administrativa y políticas Administrativas están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_b - n_1)(n_b - n_2)}}$ <p>Tau B=0.425</p>
Valor de p calculado	$p=0.022$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión administrativa y políticas Administrativas están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.425 en la muestra en estudio.

3.3.2.25. Asociación entre dimensión administrativa y relaciones sociales

Tabla 42
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.299	.116	2.410	.016
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H_0 : Las dimensiones que son administrativa y relaciones sociales no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H_a : Las dimensiones que son administrativa y relaciones sociales están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\bar{x}_B = \frac{n_{12} - n_{21}}{\sqrt{(n_{10} - n_{11})(n_{00} - n_{01})}}$ Tau B=0.299
Valor de p calculado	p=0.016
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión relaciones sociales están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.299 en la muestra en estudio.

3.3.2.26. Asociación entre dimensión administrativa y desarrollo personal

Tabla 43
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.279	.131	2.010	.044
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son administrativa y desarrollo personal no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_1: Las dimensiones que son administrativa y desarrollo personal están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$Z_T = \frac{T - T_0}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.279</p>
Valor de p calculado	p=0.044
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión desarrollo personal están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.279 en la muestra en estudio.

3.3.2.27. Asociación entre dimensión administrativa y desarrollo de tareas

Tabla 44
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.255	.144	1.745	.010
N de casos válidos		50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son administrativa y desarrollo de tareas no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son administrativa y desarrollo de tareas están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_T - n_D}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.255</p>
Valor de p calculado	p=0.010
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión desarrollo de tareas están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.255 en la muestra en estudio.

3.3.2.28. Asociación entre dimensión administrativa y relación con la autoridad

Tabla 45
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.364	.133	2.529	.011
N de casos válidos	50			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones que son administrativa y relación con la autoridad no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones que son administrativa y relación con la autoridad están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_1 - n_3)(n_2 - n_3)}}$ <p>Tau B=0.364</p>
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la dimensión relación con la autoridad están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.364 en la muestra en estudio.

IV. DISCUSIÓN

En el proceso vertiginoso de avance de diversos aspectos administrativos dentro de la organización escolar y frente a los constantes cambios sociales, económicos, políticos; es necesario que las organizaciones educativas se renueven; para responder a las exigencias que atraviesa el sector educativo. Conociendo las situaciones que se presentan en las diferentes instituciones educativas del ámbito rural y urbano, principalmente en la localidad de Pitumarca, surge la perspectiva. Consiente de las necesidades del entorno, en las instituciones académicas se busca conocer si las acciones vividas dentro de la organización, los roles y funciones institucionales, permiten lograr el desarrollo institucional; en ese sentido se plantea la discusión de resultados:

La Gestión Escolar se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca, esto se establece de la tabla N° 16 y 17, donde del valor de chi cuadrado = 99.306 y $p=0.000$ se considera que las variables son independientes y del valor de tau b = 0.589, $p=0.000 < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que ambas variables están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.589 en la muestra en estudio. Rubio (2016) indica en el estudio que realizó del análisis estadístico de los resultados del estudio evidenciaron la existencia de una relación significativa entre la variable gestión escolar y satisfacción laboral en las maestras del nivel inicial de los centros educativos estatales en la Red N°08-Ugel N°07. Miraflores, 2016, con un nivel de significancia rho de Spearman = 0,583 que demuestra una relación positiva, con correlación moderada; al examinar la significación de ($\rho = 0.583 < \alpha = 0.05$). Se concluye que la gestión educativa y la Satisfacción laboral en las maestras del nivel inicial es moderada, sin embargo las maestras manifiestan un inconveniente existente por la gestión educativa que dirigen sus directores, llevando que este estudio sea réplica a cada director de los seis centros educativos con el fin de realizar estrategias de progreso continuo mediante la gestión educativa y que envuelva a todo el equipo multidisciplinario de maestros considerando las dimensiones evidenciadas por los resultados de esta investigación que repercute en la satisfacción del maestro.

La Gestión Escolar en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca-Canchis, es inadecuado; este se asume del 72.0% de los docentes consideran que es mala la gestión escolar porque no se impulsa la conducción de la institución educativa hacia un determinado objetivo ya sea en lo pedagógico, organizacional, comunitario o administrativo, el 12.0% indica que es buena, el 8.0% indica que es muy buena, el 6.0% menciona que es regular y el 2.0% menciona que es muy mala. De los valores establecidos se asume que la variable Gestión Escolar es mala debido a que no se orienta de manera concreta los diferentes aspectos que influyen en su conducción. García y Falcón (2009) concluyen que es determinante la gestión escolar, debido a las diversas participaciones que contribuyen a que esta idea sea tomada en consideración, la revisión de la teoría indica la existencia de diversos factores los cuales se encuentran involucradas a la calidad de la gestión en la escuela. Con respecto al segundo objetivo que es caracterizar las actividades cotidianas de la gestión escolar, para ver cuales contribuyan a la calidad educativa, se visualizó que la jornada laboral de los que participan es que contribuyen a solucionar problemas que no estaban previstos por las acciones administrativas, en muchos caso dejan de lado los factores pedagógicos. En relación a los directores que participan, se asume de lo mencionado que todo lo que hacen impacta en la escuela, de una u otra manera (positiva o negativa), pero igual influye, entre las denominadas positivas son que reciben a los educandos, padres y educadores al inicio de las sesiones, atender las situaciones problemáticas que se presentasen, generar un ambiente armónico, mediante una conversación continua y la puesta en marcha de diversas dinámicas de interacción en los actores, la continua visita a las aulas y la observancia de las clases de manera continua con el fin de ver el progreso de los educandos y el cumplimiento del plan de estudios, lo mencionado apoya a lo hallado en la presente investigación.

El nivel de Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca-Canchis, es bajo; esto se asume del 44.0% de los docentes consideran que es bajo en razón a la satisfacción laboral porque existe mínimas condiciones en los aspectos físicos (infraestructura y mobiliario), materiales, remunerativos, horario, relaciones sociales, desarrollo del personal, tareas a realizar, relación con la autoridad, el 36.0% indica que es alto, el 12.0% indica que es muy alto, el 6.0%

indica que es medio y el 2.0% menciona que es muy bajo. De los valores establecidos se asume que la Satisfacción Laboral es baja debido a que hay factores que inciden en el cumplimiento de las condiciones laborales. León (2011) concluyendo que existe una evidente tendencia una tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción, al igual que cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas de las características laborales que brindan las instituciones inclusivas, referida de modo específico a lo largo de los indicadores de la variable. Los contextos físicos y/o materiales de las instituciones se perciben por los maestros con satisfacción parcial, convirtiéndose en una fortaleza para su ejercicio en el salón. Los beneficios remunerativos (salarios) de los maestros son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial debido a la función que cumplen, que no les hace posible cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional, es fundamental indicar que esta insatisfacción parcial se evidencia en los maestros con mayor edad. Los maestros perciben sus relaciones sociales como de regular satisfacción y tendencia a parcial insatisfacción, frente a la interrelación con los demás integrantes de su entidad con quienes comparten diversas actividades laborales diarias; lo mencionado contribuye a lo hallado en la presente investigación.

Las dimensiones de la Gestión Escolar se relacionan significativamente con las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca, esto se establece de la tabla N° 18 al 45, donde del valor de tau b que fluctúa entre $=0.186$ a 0.619 , $p=0.000<0,05$, se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que las dimensiones están correlacionadas en un nivel de bajo a moderado. Mateo (2017), asume que existe relación de la gestión educativa con la satisfacción laboral; siendo moderada entre las variables estudiadas; excepto en la dimensión gestión administrativa y satisfacción laboral; lo cual apoya parcialmente lo hallado en la presente investigación. Y, Faces (2017) concluye de la percepción docente de la gestión directiva de la Institución Educativa en la que se realizó el presente estudio es buena e incide de manera positiva en la satisfacción laboral docente. El 56.9% la considera satisfactoria, el 20.6% la considera insatisfactoria y el 22.5% se encuentra en el medio. Y, de acuerdo a la percepción docente respecto de los factores que causan satisfacción se obtuvo como resultado general lo

siguientes: Los horarios con un 88%, el trabajo mismo con un 77%, el desarrollo personal también con un 77%, la carga académica con un 73% y la gobernabilidad con un 69% son los factores que producen satisfacción en los docentes; asumiendo que es positivo para la organización; asumiendo que es positivo para la organización.

Después de describir los resultados, se analizó los hallazgos obtenidos, su implicancia y verificación de las hipótesis.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO. La Gestión Escolar se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca, esto se establece de la tabla N° 16 y 17, donde del valor de chi cuadrado = 99.306 y $p=0.000$ se considera que las variables son independientes y del valor de tau $b = 0.589$, $p=0.000 < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que ambas variables están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.589 en la muestra en estudio.

SEGUNDO. La Gestión Escolar en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis, es inadecuado; este se asume del 72.0% de los docentes consideran que es mala la gestión escolar porque no se impulsa la conducción de la institución educativa hacia un determinado objetivo ya sea en lo pedagógico, organizacional, comunitario o administrativo, el 12.0% indica que es buena, el 8.0% indica que es muy buena, el 6.0% menciona que es regular y el 2.0% menciona que es muy mala. De los valores establecidos se asume que la variable Gestión Escolar es mala debido a que no se orienta de manera concreta los diferentes aspectos que influyen en su conducción.

TERCERO. El nivel de Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis, es bajo; esto se asume del 44.0% de los docentes consideran que es bajo en razón a la satisfacción laboral porque existe mínimas condiciones en los aspectos físicos (infraestructura y mobiliario), materiales, remunerativos, horario, relaciones sociales, desarrollo del personal, tareas a realizar, relación con la autoridad, el 36.0% indica que es alto, el 12.0% indica que es muy alto, el 6.0% indica que es medio y el 2.0% menciona que es muy bajo. De los valores establecidos se asume que la Satisfacción Laboral es baja debido a que hay factores que inciden en el cumplimiento de las condiciones laborales.

CUARTO. Las dimensiones de la Gestión Escolar se relacionan significativamente con las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las

instituciones educativas de la Red de Pitumarca, esto se establece de la tabla N° 18 al 45, donde del valor de tau b que fluctúa entre $\tau = 0.186$ a 0.619 , $p = 0.000 < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que las dimensiones están correlacionadas en un nivel de bajo a moderado.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. A los directores de las instituciones educativas estudiadas, que desarrollen talleres donde se realice rendición de cuentas de las acciones que se ha venido emprendiendo en la institución educativa, para que así los docentes y padres de familia puedan comprometerse en las diferentes labores que son necesarias dentro de la organización.

SEGUNDO. A los docentes que participen en talleres de sensibilización para la autoevaluación; interacción entre docentes y director de cada institución educativa; así como el desarrollo de las actividades extra-académicas y de diagnóstico del clima organizacional para optimizar las relaciones entre los docentes de las instituciones inclusivas.

TERCERO. A los directores que incorpore nuevos beneficios al sistema de compensaciones, no necesariamente incrementar los salarios, sino brindar beneficios que eleven la calidad de trabajo y a su vez permitan obtener mayores niveles de satisfacción; podría optar por un sistema de estímulos, como también participar en diferentes concursos de buenas prácticas de gestión.

CUARTO. A los directores que realicen diversas actividades que involucren la participación de manera conjunta y efectiva de toda la comunidad educativa que permita desarrollar y conocer adecuadamente diferentes aspectos como el trabajo pedagógico, administrativo, organizacional y comunitario que debe hacerse en una institución educativa lo cual conllevara a una satisfacción de todas las partes involucradas.

VII. REFERENCIAS

Cuevas, A. (2004). *Profesional respectabilty for local journalists*. Recuperado el 19 de noviembre de 2011 de http://bb.udec.edu.mx/webapps/portal.jspframeset?tap=courses&url=/bin/common/course.pl?course_id=_493_1

León, A. (2011). *Satisfacción Laboral en docentes de primaria en las instituciones educativas inclusivas- Región Callao*. Lima –Perú

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta. Ed). México. D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.

Hogdetts y Altman (1985). *Comportamiento en las Organizaciones*. (6ª ed) .Mexico: Interamericana S.A. de CV.

Stephen P .Robbins (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed). México: Mc Graw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Editorial Mc Graw – Hill. Quinta edición.

Davis, Keith y Newstrom, John W. (1987). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 2º edición. Editorial McGraw-Hill, México.

Palma, S.. (2004). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC* Manual (1ª Edición) para trabajadores de Lima metropolitana. Perú, Lima.

Fuente digital: <http://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>

file:///C:/Documents%20and%20Settings/user/Mis%20documentos/Downloads/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Ed.pdf

https://tamawasilcov.files.wordpress.com/2014/06/las_instituciones_educativas_-_cara_y_ceca_-_frigerio.pdf

http://lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Dimen_Gest.pdf

ANEXOS

Instrumentos

Validez de los instrumentos

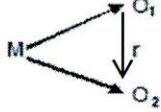
Matriz de consistencia.

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.

Otras evidencias

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: "Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis"

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida se relacionan la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis?	Determinar en qué medida se relacionan la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.	La Gestión Escolar se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis.	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Gestión Escolar DIMENSIONES: • Pedagógica • Organizacional • Comunitaria • Administrativa	Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Tipología:  M: Muestra O1: Medida de la variable 1 O2: Medida de la variable 2 R: Relación entre las variables
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Satisfacción Laboral DIMENSIONES: • Condiciones físicas y/o materiales • Beneficios laborales y/o remunerativos • Políticas administrativas • Relaciones Sociales • Desarrollo Personal • Desarrollo de tareas • Relación con la autoridad	Población: - 50 docentes de las instituciones educativas de la Red de Pitumarca. Muestra: - 50 docentes de las instituciones educativas de la Red de Pitumarca. - . Técnicas/ instrumentos Encuesta/ Cuestionarios para ambas variables Técnicas para el análisis de datos Prueba estadística de τ de Kendall Prueba estadística de el Coeficiente de Correlación de Spearman (r),
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis? • ¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis? • ¿En qué medida se relacionan las dimensiones de la Gestión Escolar y las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis? 	<ul style="list-style-type: none"> • Describir cómo es la Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis. • Describir cuál es el nivel de Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis. • Determinar en qué medida se relacionan las dimensiones de la Gestión Escolar y las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Gestión Escolar en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis, es inadecuado. • El nivel de Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis, es medianamente satisfactorio. • Las dimensiones de la Gestión Escolar se relacionan significativamente con las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de la Red de Pitumarca- Canchis. 		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE N° 1: GESTIÓN ESCOLAR

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS/ REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACIÓN	
PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> Muestra dominio curricular 	25%	10	1. El director maneja los documentos curriculares.	1=Totalmente de desacuerdo 2=En desacuerdo 3=No estoy seguro 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo	
	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la ejecución de los documentos curriculares. 			2. Apoya en la elaboración de las Unidades Didácticas.		
	<ul style="list-style-type: none"> Propone actividades permanentes de actualización pedagógica. 			3. El director convoca a jornadas de reflexión		
	<ul style="list-style-type: none"> Acompaña en el proceso pedagógico docente. 			4. Promueve cursos de actualización pedagógica en la Institución educativa.		
				5. Promueve la participación en el proceso de planificación curricular		
				6. Realiza visitas de monitoreo y acompañamiento permanente sobre actividades pedagógicas en aula		
				7. Realiza un balance sobre los resultados de las acciones de acompañamiento		
				8. Gestiona el uso óptimo del tiempo		
	<ul style="list-style-type: none"> Toma decisiones frente a los resultados pedagógicos. 			9. Considera las nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente.		10. Evalúa los logros de aprendizajes pedagógicos obtenidos en las diferentes áreas.
	ORGANIZACIONAL			<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos dentro de la organización 		25%
12. Valora el potencial profesional de los docentes.						
13. Valora la potencialidad de las capacidades del alumnado.						
14. Valora el apoyo incondicional de los padres de familia.						
<ul style="list-style-type: none"> Propone reglas de convivencia. 		15. Establece el reglamento Interno para la labor				

	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica claramente y con confianza • Respeta y cumplimiento de los acuerdos adoptados. • Expresa sentimientos y emociones amigables frente a sus colegas. • Ejerce liderazgo directivo. • Práctica docente flexible. • Toma decisiones acertadas en la solución de conflictos 			<p>educativa.</p> <p>16. Muestra confianza al comunicarse con los docentes.</p> <p>17. Considera y valora las sugerencias que se plantea en las reuniones.</p> <p>18. El director y/o jerárquicos tienen actitudes amigables y muestran señales de confianza.</p> <p>19. Lidera al grupo en el cumplimiento de sus actividades.</p> <p>20. El director y/o jerárquicos autorregulan sus emociones en sus relaciones interpersonales,</p> <p>21. Participa con alternativas de solución frente a conflictos surgidos en la organización.</p>	
	<p>COMUNITARIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evalúa y toma en cuenta los obstáculos y límites de la comunidad. • Considera y respeta el entorno cultural de la comunidad. • Se promueve la participación de los aliados. • Se solicita apoyo en la marcha de la institución. • Incentiva el Trabajo colaborativo. • Promueve la participación social responsable 	25%	10	<p>22. Involucra los problemas de la comunidad para el trabajo Educativo.</p> <p>23. Toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar</p> <p>24. Gestiona actividades en las que interviene el puesto de salud.</p> <p>25. Gestiona actividades en las que interviene el municipio.</p> <p>26. Gestiona actividades en las que interviene el puesto policial para acciones cívicas.</p> <p>27. Participa en la gestión de recursos de bienes muebles e inmuebles para el beneficio de la Institución</p> <p>28. Le gusta prestar ayuda frente a los trabajos en equipo</p> <p>29. En actividades sociales, el director participa responsablemente en ella.</p>	<p>1=Totalmente de desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3=No estoy seguro</p> <p>4=De acuerdo</p> <p>5=Muy de acuerdo</p>

ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscaliza los ingresos y egresos de la institución educativa. 	25%	10	30. Se tiene el manejo adecuado del libro de caja (ingresos y egresos económicos de la Institución educativa).	1=Totalmente de desacuerdo 2=En desacuerdo 3=No estoy seguro 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo
	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las normas y leyes de la administración educativa. 			31. Socializa con sus colegas las normas y leyes administrativas.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Asume responsabilidades de acciones realizadas. 			32. Participa activamente en la elaboración, monitoreo y evaluación del PEI	
	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra flexibilidad para aceptar cambios. 			33. Asume responsabilidades en los trabajos en equipo y apoya en los otros para la consolidación de logros	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la planeación participativa y promueve la evaluación para la mejora continua. 			34. Cuándo se suscita un caso de rompimiento de relaciones o alguna situación difícil, el director soluciona de manera adecuada.	
	<ul style="list-style-type: none"> • 			35. Orienta en el proceso de aprendizajes que se debe de lograr	
				36. Acepta ideas innovadoras de los docentes, para un cambio de la Institución Educativa	
				37. Convoca a sus colegas, para tomar acciones de planificación, ejecución y evaluación pedagógica	
				38. Convoca permanentemente a reuniones, para evaluar las actividades realizadas.	
				39. Convoca oportunamente a reuniones, para tomar decisiones para una mejora.	
	40. Controla los ingresos y egresos.				
TOTAL		100%	40		

ANEXO 2 .CUESTIONARIO SOBRE GESTION ESCOLAR.

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ESCOLAR

INSTRUCCIONES:

Por favor responda con toda **SINCERIDAD Y HONESTIDAD** sobre su experiencia y percepción actual sobre la gestión escolar en la Institución Educativa en la que labora, marcando cada pregunta con un aspa (X), eligiendo una opción. Hay 5 posibles respuestas:

- ✓ **TOTALMENTE DE DESACUERDO**
- ✓ **EN DESACUERDO**
- ✓ **NO ESTOY SEGURO**
- ✓ **DE ACUERDO**
- ✓ **MUY DE ACUERDO**

N°	ITEMS	TOTALMENTE DE DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO ESTOY SEGURO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
01	El director maneja los documentos curriculares.					
02	Apoya en la elaboración de las Unidades Didácticas.					
03	El director convoca a jornadas de reflexión.					
04	Promueve cursos de actualización pedagógica en la Institución educativa.					
05	Promueve la participación en el proceso de planificación curricular					
06	Realiza visitas de monitoreo y acompañamiento permanente sobre actividades pedagógicas en aula.					
07	Realiza un balance sobre los resultados de las acciones de acompañamiento.					
08	Gestiona el uso óptimo del tiempo.					
09	Considera las nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente.					
10	Evalúa los logros de aprendizajes pedagógicos obtenidos en las diferentes áreas.					
11	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los padres de familia para generar compromisos.					
12	Valora el potencial profesional de los docentes.					
13	Valora la potencialidad de las capacidades del alumnado.					
14	Valora el apoyo incondicional de los padres de familia.					
15	Establece el reglamento interno para la labor Educativa.					
16	Muestra confianza al comunicarse con los docentes.					
17	Considera y valora las sugerencias que se plantea en las reuniones.					
18	El director y/o jerárquicos tienen actitudes amigables y muestran señales de confianza.					
19	Lidera al grupo en el cumplimiento de sus actividades.					

		TOTALMENTE DE DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO ESTOY SEGURO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
20	El director y/o jerárquicos autorregulan sus emociones en sus relaciones interpersonales.					
21	Participa con alternativas de solución frente a conflictos surgidos en la organización.					
22	Involucra los problemas de la comunidad para el trabajo educativo.					
23	Toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar.					
24	Gestiona actividades en las que interviene el puesto de salud.					
25	Gestiona actividades en las que interviene el municipio.					
26	Gestiona actividades en las que interviene el puesto policial.					
27	Participa en la gestión de recursos de bienes muebles e inmuebles para el beneficio de la Institución					
28	Le gusta prestar ayuda frente a los trabajos en equipo					
29	En actividades sociales, el director participa responsablemente en ella.					
30	Se pone en uso los libros de ingresos y egresos económicos de la Institución educativa					
31	Socializa con sus colegas las normas y leyes administrativas.					
32	Participa activamente en la elaboración, monitoreo y evaluación del P.E.I.					
33	Asume responsabilidades en los trabajos en equipo y apoya en los otros para la consolidación de logros					
34	Cuándo se suscita un caso de rompimiento de relaciones o alguna situación difícil, el director toma medidas urgentes.					
35	Orienta en el proceso de aprendizajes que se debe de lograr.					
36	Acepta ideas innovadoras de los docentes, para un cambio de la Institución Educativa					
37	Convoca a sus colegas, para tomar acciones de planificación, ejecución y evaluación pedagógica.					
38	Convoca permanentemente a reuniones, para evaluar las actividades realizadas.					
39	Convoca oportunamente a reuniones, para tomar decisiones para una mejora.					
40	Controla los ingresos y egresos.					

GRACIAS POR SU APOYO.

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEM
Condiciones Físicas y/o Materiales	Elementos materiales	14%	5	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	
				13. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	
	Labor cotidiana			21. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	
	28. El horario de trabajo me resulta incómodo.				
	32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Incentivo económico	10%	4	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	Totalmente de desacuerdo : TA En desacuerdo : ED No estoy seguro : NES De acuerdo : DA Muy de acuerdo: MDA
	Pagos adicionales			7. Me siento mal con lo que hago.	
				14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	
				22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	
Políticas Administrativas	Normas institucionales	15%	5	8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	
				15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	
				17. Me disgusta mi horario.	
				23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	
	Relación laboral			33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	
Relaciones Sociales	Interrelación con los otros	10%	4	3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	
				9. Me agradan trabajar con mis compañeros.	

	Actividades compartidas			16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	
				24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	
Desarrollo Personal	Autorrealización del trabajador	17%	6	4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	
				10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	
				18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	
	Oportunidades de disfrutar			25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	
				29. Mi trabajo me hace sentir realizado.	
				34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	
Desarrollo de tareas	• Tareas encomendadas	17%	6	5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	
	•			11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	
				19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	
	• Cumplimiento de funciones			26. Mi trabajo me aburre.	
				30. Me gusta el trabajo que realizo.	
				35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	
Relación con la autoridad	• Apreciación de la autoridad	17%	6	6. Mi (s) director (a) es (son) comprensivo (s).	
				12. Es grata la disposición de mi director cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	
	• Relación con su jefe			20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	
				27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	
				31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	
				36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	
		100%	36		

Totalmente de desacuerdo :
TA
En desacuerdo :
ED
No estoy seguro :
NES
De acuerdo :
DA
Muy de acuerdo :
MDA

ANEXO 3. CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL.

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colega, lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe y marca con un aspa (X) dicha alternativa, hay cinco posibles respuestas:

- **TOTALMENTE DE DESACUERDO**
- **EN DESACUERDO**
- **NO ESTOY SEGURO**
- **DE ACUERDO**
- **MUY DE ACUERDO**

Nº	PREGUNTAS	CATEGORÍAS				
		TOTALMENTE DE DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO ESTOY SEGURO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
03	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
04	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
05	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
06	Mi (s) director o jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
07	Me siento mal con lo que hago.					
08	Siento que recibo de parte de la empresa o institución mal trato.					
09	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe o director cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					

		TOTALMENTE DE DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO ESTOY SEGURO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe o director beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
33	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
34	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
35	Mi (s) directo o jefe (s) valora (n) el esfuerzo.					
36	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					

GRACIAS POR SU APOYO

ANEXO 4. CONSTANCIAS EMITIDAS POR LAS INSTITUCIONES QUE ACREDITEN LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO.



IE "LIBERTADORES DE AMÉRICA"

CALLE GARCILASO N° 260-PITUMARCA
CÓDIGO MOD. N° 0579417
Email: chino3771@hotmail.com
CEL. 943459092-910860145



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LIBERTADORES DE AMERICA" DEL NIVEL SECUNDARIO- PITUMARCA, PROVINCIA DE CANCHIS, DEPARTAMENTO DE CUSCO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que el bachiller: Percy TTITO HUAMAN, identificado con DNI N° 23967480 ha aplicado instrumentos como: cuestionarios para recoger información sobre temas en Gestión escolar y Satisfacción Laboral, a los docentes de la institución educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación "GESTIÓN ESCOLAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED DE PITUMARCA-CANCHIS", del departamento del Cusco.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Pitumarca, julio del 2018.





MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION - CUSCO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - CANCHIS



INSTITUCION EDUCATIVA 56052 - PITUMARCA

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
56052 DE PITUMARCA DEL NIVEL PRIMARIA,**

HACE CONSTAR:

Que, el bachiller, Percy TTITO HUAMAN, identificado con DNI N° 23967480 ha aplicado instrumentos como: Cuestionarios para recoger información sobre temas en gestión escolar y satisfacción laboral a los docentes de la Institución Educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación **"GESTION ESCOLAR Y SATISFACCION LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED DE PITUMARCA CANCHIS"** del departamento de Cusco.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente

Pitumarca, Julio del 2018



DIRECCION
Rafael J. Ouspé Palma
DIRECTOR

ANEXO 5. ENCUESTA APLICADA A DOCENTES DE LA I.E. “LIBERTADORES DE AMERICA”



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. **USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “**Gestión escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la Red de Pitumarca - Canchis**”, del estudiante **TTITO HUAMAN, PERCY**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa **turnitin**, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 08 de agosto 2018



DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN
DNI: 23996494



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **PERCY TTITO HUAMAN**, identificado con DNI N° 23967480 egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“GESTIÓN ESCOLAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED DE PITUMARCA- CANCHIS.”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 23967480



Trujillo, 31 de Julio del 2018