



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del director y satisfacción laboral del docente en
las instituciones educativas secundarias urbano
marginales, ciudad de Puno - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA

Mg. Ordoñez Quispe, Elba Betty

ASESOR

Dr. Nolberto Leyva Aguilar

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2 019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Presidente del Jurado

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo
Miembro del Jurado

Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con profundo cariño y amor a mi amado esposo David por su gran apoyo incondicional y a mis dos tesoros que son mis hijas Flor y Dana mi inspiración y fortaleza para seguir adelante.

Betty

AGRADECIMIENTO

Con amor mi agradecimiento primordial y respeto a Dios por estar en todos los momentos de nuestras vidas para guiarnos y brindarnos su luz que siempre nos ilumina.

A mi familia por su comprensión y paciencia por los momentos que tuve que alejarme de ellos.

Agradecer a la Universidad César Vallejo por abrirnos sus puertas para seguir fortaleciendo nuestros conocimientos.

Nuestro agradecimiento más profundo a nuestro asesor Dr. Nolberto Leyva Aguilar, por motivarnos que siempre hay esperanza para concluir lo ya empezado todo ello con paciencia y fortaleza.

Un agradecimiento especial por su asesoramiento y orientación al Dr. Alfredo Paniagua.

Un profundo agradecimiento a la escuela nacional de estadística e informática filial Puno por el uso de su licencia del SPSS v25.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titula “Gestión del director y satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno -2018“en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado académico de Doctor en Administración en la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE DE TABLAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema:.....	22
1.4. Formulación del Problema	42
1.4.1. Problemas específicos.....	42
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis.....	44
1.6.1. Específicos.....	44
1.7. Objetivos.....	45
1.7.1. Objetivo General	45
1.7.2. Objetivo Especifico	45
II. MÉTODO.....	47
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables y Operacionalización.....	48
2.2.1. Variables	48
2.2.2. Operacionalización	49
2.3. Población y muestra.....	50
2.3.1. Población	50
2.3.2. Muestra	50
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad ...	51

2.4.1.	Técnica de recolección de datos	51
2.4.2.	Instrumento de recolección de datos	52
2.4.3.	Validez.....	52
2.5.	Métodos de análisis de datos	55
2.6.	Aspectos éticos	55
III.	RESULTADOS.....	57
3.1.	Descripción de los resultados	57
3.2.	Resultados de las variables	57
3.2.1.	Resultados de la encuesta	57
3.3.	Contrastación de la Hipótesis General	85
3.4.	Contrastación de hipótesis específica	88
IV.	DISCUSIÓN	97
V.	CONCLUSIONES	99
VI.	RECOMENDACIONES.....	101
VII.	PROPUESTA	103
VIII.	REFERENCIAS.....	107
IX.	ANEXOS	111
9.1.	Instrumentos.....	112
9.1.	Validación de instrumentos	118
9.2.	Matriz de consistencia.....	138
9.3.	Constancia emitida por las instituciones.....	140
9.4.	Base de datos	144

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión del Director y Satisfacción laboral del Docente.	49
Tabla 2 Instituciones educativas representativas urbano marginales de la Ciudad de Puno	50
Tabla 3 Población de la muestra de estudio	51
Tabla 4 Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario Gestión del Director	52
Tabla 5 Matriz de componentes del análisis factorial Gestión del Director	52
Tabla 6 Matriz de componentes del análisis factorial Satisfacción laboral del Docente	53
Tabla 7 Valores de los niveles de confiabilidad	55
Tabla 8 El Director Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI	57
Tabla 9 El Director Coordina esfuerzos de planificación para concretizar el PAT, PCC; RI	58
Tabla 10 El Director Diseña los mejores métodos para lograr los objetivos.....	60
Tabla 11 El director Fomenta la modificación de los planes de acción o estrategias cuando estas no son funcionales a la Institución.	61
Tabla 12 El Director Clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes	62
Tabla 13 Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas	63
Tabla 14 El director delega responsabilidades para la ejecución del trabajo Educativo	64
Tabla 15 La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes.....	65
Tabla 16 Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución	66
Tabla 17 Visualiza, evalúa y decide las alternativas de solución más convenientes ante los problemas que enfrenta.....	67
Tabla 18 Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad educativa	68
Tabla 19 Verifica el cumplimiento de lo planeado	69
Tabla 20 Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente.....	70
Tabla 21 Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.....	71
Tabla 22 Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la Institución educativa	72
Tabla 23 Con las relaciones humanas que mantienen los docentes y el director en la institución educativa..	73

Tabla 24 Con la organización y funcionamiento de su institución.....	74
Tabla 25 Con los propósitos educativos y las metas planteadas.....	75
Tabla 26 Con la remuneración que percibe	76
Tabla 27 Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo	77
Tabla 28 Con el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores.....	78
Tabla 29 Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo	79
Tabla 30 Con la forma en que se supervisa su trabajo	81
Tabla 31 Con las condiciones de infraestructura del plantel.....	82
Tabla 32 Con la dotación de mobiliario en su institución.....	83
Tabla 33 Con la limpieza y mantenimiento del plantel	84
Tabla 34 Tabla cruzada Gestión del director y la satisfacción laboral del docente.....	85
Tabla 35 Pruebas de normalidad.....	86
Tabla 36 Prueba de estadística hipótesis general.....	87
Tabla 37 Regla de decisiones para interpretar la correlación	87
Tabla 38 Prueba de estadística hipótesis Especifica N° 1	89
Tabla 39 Prueba de estadística hipótesis Especifica N° 2.....	90
Tabla 40 Prueba de estadística hipótesis Especifica N° 3.....	91
Tabla 41 Prueba de estadística hipótesis Especifica N° 4.....	93
Tabla 42 Prueba de estadística hipótesis Especifica N° 5.....	94
Tabla 43 Prueba de estadística hipótesis Especifica N° 6.....	95

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad dar a conocer la relación que existe entre la gestión del director y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno, donde el director tiene el papel de líder pedagógico y actor principal de la educación y cuyas funciones principales consiste en planificar organizar, dirigir, conducir y liderar el proyecto educativo institucional. El paradigma de investigación fue positivista, metodología cuantitativa de tipo descriptiva y proyectiva. El diseño investigación de campo, no experimental transversal. La población se conformó por una muestra a través de la formula Sierra Bravo quedando conformada por de 75 docentes distribuidos en 04 instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno. Se elaboró un cuestionario para la gestión del Director, lo cual fue tipo encuesta, con constituido por 20 ítems y 04 opciones o categorías de respuestas y otro cuestionario para la satisfacción laboral del Docente con 21 ítems con 05 opciones Éstos instrumentos fueron validados por cinco expertos experimentados en el área y la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de $r = 0,97$ y $r = 0,93$ respectivamente para cada instrumento. Para el análisis de la contrastación de la hipótesis general se utilizó la prueba paramétrica de Pearson debido a que sus variables se ajustan a una distribución normal con un $r = 0,575$ altamente significativa al 1%, por lo que afirmamos que existe relación significativa positiva y alta entre la gestión del director y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno.

Palabras clave:

Gestión del Director, satisfacción laboral, Docente, instituciones educativas.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to raise awareness of the relationship between the principal management and the teachers job satisfaction in marginal urban high school institutions from Puno, where the principal has the role of pedagogical leader and main factor of education and whose most important functions are plan, organize, direct, guide and lead the institutional educational project. The research paradigm was positivist, quantitative methodology of descriptive and projective type. The field research design, not experimental transverse. The population was formed by a sample through the formula Sierra Bravo, consisting of 75 teachers distributed in 04 marginal urban high school institutions from Puno. A questionnaire was developed for the principal's management, which was a survey type, consisting of 20 items and 04 options or response categories and another questionnaire for teacher satisfaction with 21 items with 05 options. These instruments were approved by five experts experienced in the area and reliability was obtained through the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining a score of $r = 0.97$ and $r = 0.93$ respectively for each instrument. For the analysis of the contrast of the general hypothesis the Pearson parametric test was used because its variables are adjusted to a normal distribution with $r = 0.575$ highly significant at 1%, so we affirm that there is a significant positive and high relation between the principal management and the job satisfaction of the teachers of marginal urban high school institutions from Puno.

Keywords:

Principal management, job satisfaction, Teacher, school institutions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, la gestión de los directores como líderes pedagógicos se da de acuerdo a los cambios y políticas educativas que exige nuestra sociedad, y a nivel nacional estos últimos años, mediante evaluaciones pedagógicas se ha ido designando estas funciones por un periodo de cuatro años durante ese tiempo son evaluados mediante las rúbricas de desempeño, en la que se consigna la aceptación y opinión de su gestión tanto los docentes, estudiantes y padres de familia, así mismo el director de las instituciones educativas tienen que evaluar el desempeño de su personal a su cargo por eso el interés de relacionar ambas variables (Ministerio de Educación, 2018).

El presente trabajo de investigación tiene como propósito reconocer las capacidades funcionales de los directores y su forma de relacionarse con los docentes que lo acompañan y la comunidad educativa, que se puedan apreciar su liderazgo pedagógico, y se traducen en cosas concretas y ver por lo menos en cuatro ámbitos lo primero es una orientación a la organización preguntarse cuál es su proyecto educativo, cuáles son sus metas, lograr construir desarrollarse hacia el futuro, así mismo lo segundo es el desarrollo de las personas ser canalizador de las personas conocer sus capacidades, y lo fundamental conocer si realmente existe una satisfacción laboral con el personal que trabaja bajo su mando, lo tercero es la forma de organizar la institución, esa buena organización debe ser flexible, de acuerdo a las necesidades que se tiene y ver los vínculos no solo con La institución sino con toda la comunidad y principalmente tiene que ver con los padre de familia, y un cuarto ámbito es la gestión de la educación, de lo que ocurre en el salón a clase, en las capacitaciones, en los sistemas de evaluación y que se tenga resultados óptimos, por eso el interés de relacionar en este trabajo de la gestión del directivo con la satisfacción laboral del Docente en su institución educativa.

La satisfacción puede estimular diversos sentimientos y sensaciones en los individuos del tipo adecuados o desfavorables, mismos que provocan placer o displacer en sus acciones diarias y cotidianas (como lo son las circunstancias que se presentan en su espacio de trabajo). Las personas estudiadas presentan un nivel de satisfacción laboral positivo que no depende de su edad tampoco del género de la persona, y, en otras circunstancias como en este caso, ni de su antigüedad en la organización.

La satisfacción laboral tiene un valor cuando posee un posgrado o un grado de nivel básico y en algunas ocasiones, como el de nivel licenciatura, se encuentran algunas desigualdades. Con base en los resultados obtenidos en esta investigación, se puede expresar que es muy importante mantener el nivel de cualidad que se requiere en los procedimientos de calidad mediante la especificación de las tareas, la eficiencia del personal, compromiso y responsabilidad que se tiene (orientados a cumplir con la visión y misión institucional, a partir de la comunicación permanente). En el progreso y avance de las actividades, es que especifiquen descriptivamente las funciones y tareas a realizar así mismo es preciso elaborar manuales de organización, así como los niveles jerárquicos que permitan establecer con precisión la relevancia de cada una de las áreas de la institución educativa para obtener la acreditación a corto plazo. En lo referente a la capacitación, se sugiere trabajar estrategias que permitan y faculten mantener un nivel óptimo de ejecución e integración del personal que implique conllevar a una vinculación entre eficiencia y eficacia reforzando y fortaleciendo los procesos de gestión en cada departamento de la I.E.

Respecto a los estudios realizado en la localidad no se ha encontrado estudios sobre las instituciones educativas urbano marginales de la ciudad de Puno pero si de las instituciones educativas emblemáticas como la Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno que tuvo como propósito delimitar la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente siendo un estudio de tipo descriptivo – correlacional con una población de 158 docentes

concluyendo que existe una relación directa ($r = 0,714$) entre gestión educativa y práctica docente (Torres, 2014).

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Flores Ramos (2016) demostró a la Universidad de Granada, España la tesis doctoral cuyo título es “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes”. Un estudio realizado de liderazgo educativo en VI y VII Regiones del país de Chile cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo, transaccional, transformacional y laissez-faire. Cuyos valores demuestran que las medias son similares entre directivos y docentes a las conclusiones que arriba es en la dimensión liderazgo, los educadores asocian las conductas de los directivos con los principales resultados obtenidos por centro, los que son tipificados en buenos resultados académicos de los estudiantes, adecuadas relaciones entre el grupo educativo, ejecución de recursos, las inversiones efectuadas en infraestructura, así mismo los descubrimientos de éste valioso estudio, indican que el liderazgo influye notablemente sobre el sistema organizativo, trasciende sobre la creatividad de los escolares y en la productividad de los maestros, en cuanto a la apreciación de los docentes respecto de los componentes del equipo directivo en una gran totalidad de sus miembros fue positiva, y representan en la directora o director, quien, conduce y guía los procesos de progreso, interviene y contagia con la tarea que se ha realizar. La metodología empleada fue investigación de campo de tipo descriptiva.

Riffo (2014) de la Universitat Autònoma de Barcelona, tesis doctoral “Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales”, concluye al finalizar el estudio y de acuerdo a las entrevistas realizadas a directores de entidades de la muestra, explican que remontaron sus resultados porque se han instalado experiencias de gestión, enfatizando: la transformación de la enseñanza, el seguimiento de la cobertura curricular y evaluación, capacitación docente en las instituciones, anexión de ayudantes de sala, de materiales y conjunto de técnicas al trabajo de aula y

acompañamiento al aula, los directores de las instituciones educativas que descienden sus resultados señalan como fuentes las siguientes razones: profesores de matemáticas y lenguaje con gran cantidad de licencias médicas, transferencia de escuela por incremento y remodelación, no contar con docentes especialistas de área, permuta de docente, falta de apropiación de implementación de nuevos métodos, prácticas y adaptación al cambio.

Martínez (2014) en la tesis: El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013, elaborada en la Universidad Nacional Abierta de Venezuela para obtener el grado de magíster. El estudio tuvo como objetivo analizar la trascendencia del liderazgo del director en el desempeño docente del centro educativo del nivel primaria. La metodología empleada fue investigación de campo de tipo descriptiva, se empleó una muestra censal de 27 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario con la técnica de Likert. En conclusión, la gestión del liderazgo directivo democrático resultó fundamental para el desempeño docente.

Ramery-Gelpi (2017), Tesis doctoral titulada la “Satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de educación secundaria de Orlando, Florida”. Cuyo objetivo general es: Evaluar la correlación de los constructos de satisfacción laboral del educador, satisfacción laboral del directivo escolar y la capacidad predictiva de ellos en las características de: autoridad, deberes, recursos, desarrollo profesional y el ambiente institucional de las instituciones secundarias en los Estados Unidos de América del este de Orlando, Florida.

La investigación Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Universidad de Valencia. Un análisis factorial del desempeño docente las pruebas utilizadas son de Kaiser – Mayer – Olkin y de Bartlett y los resultados son: KMO es de 900, son valores muy elevados que indican que las variables son factorizables. En el caso de la prueba de esfericidad de Bartlett, es estadísticamente significativa ($p < 0.01$), lo que también indica que las preguntas del cuestionario son

factorizables. En cuanto a los factores relacionados con la actuación docente que influyen en el rendimiento de los alumnos, se obtuvo que la varianza explicada es del 2,03 % lo que significa que las variables de la actuación docente que tienen influencia en el rendimiento de los estudiantes se refieren a una serie de aspectos vinculados con la persona, la formación y el trabajo del profesorado. Entre ellos destacamos la coherencia, el entusiasmo, el trabajo creativo y motivador; el empleo de estrategias adecuadas entre las que subraya el trabajo de grupo; el establecimiento de las 30 relaciones positivas con los alumnos, el establecimiento de vínculos de confianza, de cariño, respeto y firmeza en el trato y, finalmente, la buena formación del docente, la capacitación permanente, la entrega y el compromiso en el trabajo (Subaldo, 2012).

Polanco (2014) La satisfacción laboral de los docentes del INTAE debe ser muy bien observada tanto desde la perspectiva de la satisfacción parcial mediante la investigación de la frecuencia de las consultas de los satisfactores como insatisfactores agrupados al contexto laboral o clima laboral, la gerencia de los sueldos y salarios, el procedimiento de promoción laboral y la interacción de las relaciones humanas es reverenciada así mismo también en las auto atribuciones de satisfacción total en la que se estar a la mira que la mayoría se auto atribuyen que están sutilmente satisfechos.

En la tesis Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios en la Universidad de Morelia Facultad de Educación, desarrolló la investigación cuantitativa, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria y multivariante. Estudió la población de docentes de nivel pregrado de las universidades adventistas de habla hispana con una población de 214 docentes de siete universidades. Los resultados de la investigación revelaron que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte con la satisfacción laboral siendo la satisfacción laboral un predictor, en grado moderado, del desempeño laboral. Si los directivos de las universidades adventistas de habla hispana analiza cada uno de los indicadores utilizados para evaluar el constructo clima organizacional y establecieran programas de mejoramiento de dichos

indicadores, lo que podría verse reflejado en un aumento significativo en la satisfacción y el desempeño laboral de sus docentes (Campos, 2013).

Liderazgo y gestión educativa tiene como conclusiones: Que en todos los espacios y medios en el que nos desenvolvemos es preciso y esencial contar con verdaderos líderes pedagógicos que nos permitan obtener las metas propuestas y objetivos determinados y en especial en el aspecto educativo, ya que este es fundamental en el crecimiento y desarrollo de las sociedades también que la imagen y personalidad del docente debe ser enaltecida al papel de líder ético y moral de nuestra sociedad que requiere de mediadores, sabiduría y cultura, que a su vez reduce la profesión más noble a un oficio insignificante y sin mérito alguno. Si recordamos a través de la historia, que las naciones se forjaron precisamente porque existieron personas comprometidas a enseñar y transmitir su ejemplo y todo sabían – bueno o malo y siempre con el ejemplo pero fundamentalmente con el propósito de mejorar la calidad de vida de sus estudiantes y su entorno (Medina Rojas, 2006).

Funciones Gerenciales del director de las escuelas bolivarianas en su conclusión, en relación lo que se refiere a los objetivos se manifiesta a determinar las funciones gerenciales que desarrolla el personal directivo de la escuela Bolivariana de la parroquia Alonso de Ojeda, se expresa que los directivos en su función gerencial realizan con la mayoría de sus desempeños sólo en supervisión y el control, sin embargo existe una disconformidad en las afirmaciones propaladas por los agentes educativos con respecto a las emitidas por el personal directivo, sin embargo este es un indicio que puede fortalecer a mejorar la gestión pedagógica, ya que no existe desigualdad significativas entre la función y el deber ser, desarrollada en las instituciones educativas. En relación al objetivo, verificar el actuar y las funciones gerenciales del director de la escuela Bolivariana de la Parroquia Alonso de Ojeda del Municipio lagunillas, se consiguió alcanzar y manifestar que las deficiencias surgidas pueden ser producto del no cumplimiento de las funciones gerenciales favorablemente, es decir, la labor y acciones que se fomentan o tienden a ejecutarse y desarrollarse en las instituciones educativas

deben estar fortalecidas por la gestión y partir de: El diagnóstico, la Planificación, Organización, Ejecución, Dirección y control: más aún cuando se está tratando de colaborar e implementar un nuevo modelo curricular y en la segunda parte en el campo de acción y trabajo de campo dilucida las conclusiones en cuanto a la dinámica y desarrollo de la gestión (Borjas Urribarrí & Vera Guadrón, 2008).

La responsabilidad y un verdadero compromiso del equipo directivo en el resultado del logro de los objetivos su ejecución y realización de los procesos de los que son responsables. A continuación las de: la planificación, organización e iniciativa de criterio analítico, planeamiento, estratégica, perspectiva, liderazgo, habilidades de negociación, orientación a los estudiantes / padres de familia. Luego, diálogo comunicación efectiva y flexibilidad, las cuales deben ejecutarse en forma satisfactoria y completa (Donadello 2010).

La laboral del maestro Venezolano y los niveles de satisfacción después de 10 años (1996-2006) se llegó a las siguientes Conclusiones. En el año 1996 se da inicio al trabajo de investigación referente a los docentes de Educación Básica y los niveles de satisfacción laboral de (Ramírez, 1997).

Ramírez (2007) en su investigación afirma que en el Estado de México, la satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior el diálogo y la comunicación es esencial para el funcionamiento de todas las empresas fundamentalmente la educativa también afirma que toda organización, empresa, e institución debe poner en primer lugar, dentro de su estructura organizacional, un método o práctica de información o comunicaciones que estimulen los procedimientos que a nivel interno constituyen la entidad y la proyectan hacia su área de influencia y finalmente las notificaciones internas en una institución promueven la integración, la convivencia y la participación, en el marco del clima organizacional, donde se percibe el sentido al ejercicio de funciones y la comprobación de las capacidades grupales e individuales.

Hellrriegel (2009) menciona que la gente incrementa y aumenta su propio sentido de bienestar y se convierte en mucho más provechoso cuando

dispone y refuerza una comunicación interpersonal eficaz, coadyuvando a un eficiente clima laboral agradable.

Nacionales

Luza (2017) Tesis Doctoral de la Universidad César Vallejo llego a las siguientes conclusiones, que la satisfacción laboral y el clima laboral influyen significativamente y directa en la calidad educativa de las instituciones escolares “María Auxiliadora” de Lima. Así mismo concluye respecto que la satisfacción laboral influye significativamente en la calidad de las instituciones educativas “María Auxiliadora” de Lima.

Mateo Soriano (2017) Universidad Cesar Vallejo tesis doctoral titulado “Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01-2015” concluye que hay una concordancia significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, así mismo existe vínculo significativo entre las variables la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la Red 13, pero no existe nexo significativo entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, y un lazo muy significativo entre la gestión institucional y comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes.

Solórzano Cóndor (2017) Universidad César Vallejo, a las conclusiones que se llega son que el liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” en la medida de si existe un nivel bajo de liderazgo del director le corresponde una deficiente gestión administrativa si se tiene un nivel alto de liderazgo el director le corresponde una eficiente gestión administrativa, lo mismo sucede con el trabajo en equipo dentro del liderazgo del director, se relaciona con la gestión administrativa ya sea un nivel bajo o muy alto, la organización dentro del liderazgo del director se relaciona con la gestión administrativo, los que tienen un nivel alto en la organización dentro del liderazgo del director se verá también un nivel muy eficiente de la gestión administrativa, así sucede también con la participación comunitaria, se relaciona con la gestión administrativa.

Trejos Collazos (2016) Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, La tesis titulada Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes del nivel Secundario de las Instituciones educativas de Aucallama-Huaral 2015, llego a las siguientes conclusiones de que a mejor gestión educativa se logra una destacada satisfacción laboral. En esta investigación se relaciona muy positivamente la gestión institucional, así mismo la gestión administrativa, la gestión pedagógica y la gestión comunitaria con la satisfacción laboral; por lo tanto se concluye que la gestión educativa es una variable que tiene relación directa positiva con la satisfacción laboral.

Ramirez Silva (2015) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Tesis Doctoral titulado Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la institución educativa Alfredo Bonifaz Fonseca llega a las conclusiones que se arriba es que se demuestra que se puede trabajar en conjunto tanto la comunidad educativa y al respecto mucho hace el clima Institucional que se encuentre en la organización, también influye el sentir que si se puede por parte de los docentes su identidad con la institución y por lo tanto se mejorara notablemente el proceso Enseñanza-Aprendizaje y así mismo el nivel de logro de aprendizaje y a la veces la calidad educativa.

El análisis de relación entre el desempeño docente y la Gestión Educativa de la Institución educativa Innova School sedes Chorrillos y Ate-2013 ha demostrado que estadísticamente no existe una relación directa y significativa también ha demostrado que no existe relación directa y significativa con la Gestión institucional de la Institución (Rojas, 2013).

Locales

Sardon Ari (2016) Escuela de posgrado Doctorado en Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Tesis Titulado "Liderazgo Transformacional del director y la gestión escolar en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ilave". La participación del director de acciones se relaciona significativamente con la gestión escolar mediante las relaciones humanas, donde el coeficiente de correlación de Pearson, expresa una correlación

positiva moderada, ya que el director demuestra habilidad para obtener apoyo de los docentes clave de la escuela y así conseguir los objetivos colectivos, además establece una amplia red de relaciones con personas y otras entidades lo cual permite cumplir los compromisos de gestión escolar a adecuada actuación del director se relaciona significativamente con la gestión escolar, observa cada vez que el director toma en cuenta la realidad y contexto de la escuela antes de plantear posibles cambios y estableciendo adecuadas relaciones interpersonales para la comunicación, lo cual permite cumplir los compromisos de gestión escolar.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Gestión del director

Sobre este aspecto, Alvarado (2004 p. 48), señala que “la gestión del director en el ámbito pedagógico debe ser considerada como un principio para controlar los recursos y organizar intrínsecamente de las circunstancias óptimas para garantizar la obtención de los objetivos educativos y administrativos preliminarmente establecidos”.

En el resultado, el autor antes citado destaca que entre estos cargos están la pedagógica, administrativa la de servicios de los locales educativos y por lo tanto la concerniente a las relaciones con la comunidad educativa donde debe ejercer su función como monitor del proceso educativo.

Por consecuente, se cree que gestionar las instituciones educativas consiste en relacionar la labor y el trabajo de las personas, aprender a distribuir las tareas, guiar y asesorar el trabajo, con el único objetivo de cumplir con lo establecido en la institución. El manejo y el control de los recursos humanos y materiales para ponerlos al servicio de los fines y aspiraciones determinadas por la estrategia organizacional determinada a través de las funciones que cumplen los directores de las instituciones escolares.

La complacencia en el trabajo es una consecuencia afectiva del trabajador a la vista de los funciones de trabajo que este realiza, resultante concluyente de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas

llamadas instigaciones del empleado y necesidades humanas (Sikula, 1992 en Morillo, 2006, p47).

Dimensión 1: Capacidad de planificación

Planificación escolar, con el cual se busca que los directivos diseñen y planifiquen alternativas de solución ante problemas priorizados, a partir del análisis de la realidad de su institución educativa, del contexto, de las políticas y de la normatividad vigente, con el uso óptimo de los recursos a su alcance y responsabilizándose por los resultados de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2016, pág. 7).

La organización es un sistema de actividades coordinadas entre ellas para la existencia de una organización con la finalidad de obtener un objetivo en común a través de reglas y normas expuestas para el buen funcionamiento del plantel y los directivos planifican y organizan actividades en el plantel para el beneficio del personal y poder convivir en un ambiente educativo óptimo, convirtiéndose en espacios llenos de propósitos y compromisos. Brindando a todos los integrantes de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, padres de familia, el objetivo de lograr el fortalecimiento, la interdependencia y la integración en el convivir escolar (Vera Mendoza & Lanz A., 2016, pág. 160).

Líder pedagógico o director gerente. Para adquirir una gestión escolar positiva y eficiente el director debe desempeñar con dos funciones estratégicas: Director- gerente, de la institución educativo y tiene como situaciones principales organizar, planificar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la institución educativa.

Un verdadero director-gerente efectivo será aquella persona que: Lidera los procesos de elaboración o revisión de su Proyecto Educativo institucional, Proyecto curricular institucional, Plan anual de trabajo, Reglamento Interno, siempre con la participación de los diferentes sectores de la comunidad educativa, estudiantes, padres de familia, aliados estratégicos pero asimismo debe tomar decisiones adecuadas y asertivas

sobre la planificación pedagógica. También debe Promover un clima de colaboración, contribución y cooperación fortaleciendo un patrón de toma de decisiones de carácter consultivo y participativo dentro de la institución educativa. Se interesa por mejorar continuamente el diálogo y la comunicación que genere un clima institucional que favorezca el aprendizaje de los estudiantes y la satisfacción laboral del docente. Encomienda y encarga, tanto las funciones como el liderazgo con compromiso y responsabilidad para tomar adecuadas decisiones encauzadas y dirigidas al logro de los objetivos de institución educativa, ejerciendo suficiente facultad para hacerlo. Profesa un liderazgo con un proyecto educativo y centrado en la misión y visión de su institución educativa, el cual es reconocido por su población educativa.

El ser líder y representante educativo le exige compromiso verdadero y obligación en la práctica de sus cualidades como funcionario, de manera que su intervención manifieste a las políticas del MINEDU y a los consensos de su familia educativa. Como Directivo e intercesor fortalece, motiva en circunstancias de conflicto de sus docentes, administrativos y personal, y busca la proporción entre satisfacción en sus labores institucionales e individuales. Así mismo es el encargado de llevar a cabo la gestión educativa de su Institución educativa, reorganizando y relacionando los voluntades de los componentes de la familia educativa, como grupo personal de su labor, para asegurar y comprometerse a una convivencia de buenas relaciones interpersonales satisfactorias, un clima agradable y que cooperen y colaboren a que los educandos perseveren en el sistema educativo y, que ante todo, que aprendan en la vida para la vida.

El Director como planificador y organizador de gestiones y actividades: Será encargado y comprometido de toda función de la estructura de organización institucional, ordenación de todo proceso, distribución de funciones, materiales y lugares que certifiquen eficiencia para el logro de todo objetivos planteado en la institución. El director se convierta generalmente en el promotor que estimula la elaboración, implementación y revisión del PEI y PCI, PAT Y RI a través de la distribución de tareas y asignaciones inherentes a sus funciones. También es considerado evaluador reflexiona y recapacita

junto con sus docentes sobre la labor y las acciones concretas que se llevan a cabo en el salón y en el entorno educativo; capta información, indicios y antecedentes sobre el trabajo de los pedagogos para proponer y recomendar dilemas de mejora en el desempeño y formación del maestro; observa y razona con los maestros los resultados de su labor educativa, contrastándolos con los enfoques previstos. Da iniciativa a la gestión escolar sobre productos perceptibles: orden, pulcritud, uso y distribución de recursos educativos, planificación y ejecución de actividades y otros. Facilitador de la matrícula e inscripción correcta de los datos de los educandos y el personal a su cargo, manejando los medios e instrucciones prudentes.

Dimensión 2: Capacidad Organizativa

El líder pedagógico ejercido por el director de escuela, debe tener como objetivo una organización con una dirección clara, viable y asertiva, creando una visión, a través de estrategias para concretar dicha visión, en todo este devenir de adaptaciones y desarrollo de estrategias se debe motivar a todos los agentes educativos a superar las dificultades que se encuentre en el camino para así alcanzar la meta propuesta, que es el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes. Un Director(a) debe tener un perfil de competencia organizacional, es decir ser competente como líder y a la vez, tener un alto nivel de estudios y conocimientos pedagógicos, experiencia, y ser humano, con un desarrollo de la inteligencia emocional (Muñoz Aliaga, 2014).

La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Chiavenato (1989, p. 32), si se examina con atención, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización. De las investigaciones se desprende que hay siete características básicas que en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización”. Características de la cultura:

Innovación y correr riesgos.- Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.

Minuciosidad.- Grado en que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.

Orientación a los resultados.- Grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlos.

Orientación a las personas.- Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización.

Orientación a los equipos.- Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente. □

Energía.- Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas.

Estabilidad.- Grado en que en las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer.

La Cultura Organizacional atañe como perciben los docentes sus características, no si les gusta o no. Es decir, cultura es un término descriptivo. Esto es importante porque así se distingue esta idea del concepto de satisfacción laboral.

El directivo líder pedagógico provoca el entusiasmo por aprender, motivando por lograr la perfección académica y promueve para que la comunidad educativa proyecte, realice y evalúe acciones que apoyen siempre hacia el perfeccionamiento de todo aprendizaje. El directivo el verdadero líder educativo cambia el templo del saber en un lugar de luz para el aprendizaje y no accede que sus aulas estén desunidas y aisladas entre sí, al contrario, constituye patrimonios y trabajos para lograr que su institución actúe en general con todo planeado para fortalecer en porcentaje el aprendizaje. El Ministerio de Educación alcanza a los maestros los nuevos programas curriculares actualizados y su ejecución pretende que se busque en la Institución educativa se consoliden las experiencias pedagógicas, las diversas formas de planificación, el uso adecuado de metodologías y estrategias de

trabajo educativo, los patrimonios y las diversas representaciones de evaluación que de manera ordenada y sistemática aprueben integrar el esfuerzo del aula, de todo el conjunto para lograr adaptación e unificación institucional, que permita obtener consecuencias educativas de calidad.

Dimensión 3: Capacidad de Dirección

Entendemos por competencias de la dirección escolar las habilidades prácticas, los conocimientos adquiridos, la motivación, los valores éticos, las actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento de un director o directora, que se activan conscientemente para resolver situaciones, enfrentarse a problemas, dar soluciones, conseguir resultados eficaces en la dirección de un centro educativo. Definimos la unidad de competencia o competencia más específica en la dirección de un centro educativo como el uso consciente de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos para resolver situaciones y problemas relacionados con la función directiva (Caminero Melero, 2012, pág. 30).

La función del director, como responsable de la gestión escolar, para que sea efectiva requiere no solo de contar con competencias técnicas, sino también de competencias humanas impregnadas de valores tales como el servicio, solidaridad respeto, responsabilidad, justicia, entre otros, con el propósito de dirigir y animar la gestión de su institución.

El modelo de dirección participativo exige una mayor profesionalidad a quienes lo ejercen, pues pone en práctica una serie de habilidades interpersonales, de negociación y comunicación, muy superiores a las exigidas por otros modelos de dirección (15). La dirección participativa se basa en las capacidades de influencia, de convencimiento, de argumentación, y esto exige el desarrollo de capacidades profesionales específicas.

Según Stephen Anderson (2009), lo más difícil para un director es delegar, los directores más eficaces no tratan de controlarlo todo, las responsabilidades de la escuela, en el camino al mejoramiento, son

compartidas. En primer término, la coordinación de tareas entre los miembros del equipo directivo requiere diálogo y consensos previos; más tarde, aunar un grupo de profesionales o docentes en torno a proyectos de dirección exige fijar metas comunes y acordar procedimientos de actuación.

El Directivo como líder pedagógico asume los padrones como: Gestor(a) del currículo siempre debe estar motivando al dirigirse a los maestros tanto el compromiso en equipo para proyectar el progreso curricular apropiando y contextualizando los esquemas de estudio mejorando los procedimientos y materiales de valoración de los aprendizajes; constituye procedimientos adecuados al progreso de un currículo transformador y siempre reformulando acorde a las normas vigentes.: Generador de la transformación educativa, Propone ideas innovadoras y recientes, notifica prácticas triunfantes de otros educadores o de otras Instituciones educativas que permiten fortalecer técnicas de permuta, reflexiona con los docentes ideas de nuevos propósitos de primicia y progreso para contener en el PEI y desplegar acciones adecuadas viendo los avances para a vencer a todo cambio educativo en la que se va desarrollando la educación.

Dimensión 4: Capacidad evaluativa

Para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el Gerente Educativo debe monitorear el rendimiento de la organización. Es importante el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosos para todos.

Monitorea desempeños educativos, El verdadero directivo motivador conoce que debe doblegar y renovar su voluntad a conocimientos de avance continuo de los desempeños pedagógicos, gestionando modernizar con fortaleza toda enseñanza - aprendizaje y alcanzar y superar que la totalidad de sus educandos asistan en la edad, en el período adecuado para el grado que le corresponde. Estos momentos se diversifican con el estilo de cada directivo con sus perspectivas originales, profesionales y convicciones, educación que posee, situaciones profesionales, las peculiaridades de cada personas que tutela y el argumento de la institución educativa.

En cuanto a la gestión del líder pedagógico debe: Preocuparse siempre por el bienestar del total del personal a su cargo, Suministrar los recursos necesarios (personal, tiempo, fondos económicos, clima institucional, recursos.) para desenvolverse con pasión en el trabajo. Soporte pedagógico. Acompañamiento y monitoreo de las actividades de la Institución educativa. Construir aliados estratégicos y relaciones favorables al 100% con la población. Así mismo se debe establecer actividades que conecten la cooperación de familias y colectividad educativa, es loable propender a que la institución educativa se alinee y trabaje como parte de una colectividad más integral. “Si deseamos y ambicionamos cambiar la experiencia docente y los enseñanzas de los educandos, comprometernos y concentrarnos en dicha destreza docente y su satisfacción laborar e ilustraciones de los estudiantes, en lugar de implicarnos en cambios ordenados, crecidamente simbólicos, que ocasionalmente tocan este primer nivel (...). Estructurar una nueva clasificación puede tener predominio sobre los desempeños de los docentes y trabajadores administrativos para hacer las cosas cabalmente. Pero la dificultad primordial para los profesores es estar al tanto cómo hacer perfectamente los aspectos educativos que realicen y ocasionen consecuencias permanentes con las perspectivas públicas. Ubicar estándares y modificar en aspectos de los modales a modo de estar organizados y gobernados las instituciones educativas, no soluciona, por sí mismo, el problema de conocer cómo realizar la gestión directoral en forma adecuada” (Elmore, 1997: 65-66).

En casi los últimos cien años todos los establecimientos educativos han cambiado, menos la educación en las escuelas. En perspectiva, los centros educativos como establecimiento educativos mantienen la organización fidedigna y es la zona social donde se percibe menos innovaciones y cambios educativos. También se puede observar otro componente de análisis del inconveniente educativo son los resultados negativos de aprendizaje logrados por el país, así como en estimaciones internacionales, como originarios. El esquema colectivo de las instituciones educativas tiene un desacuerdo estructural y un atraso, tenemos maestros del siglo IX y estudiantes del siglo

XXI. En este contexto se ve expresada en la totalidad de instituciones educativas de nuestro territorio, localizando: Una misión escolar semejante con experiencias rutinarias de sapiencia, docentes desmotivados y golpeados en el aspecto económico, y la gestión del director centrada más en el aspecto administrativo y distanciada de los aprendizajes.

La tarea de las instituciones educativas o escuelas han sido adjudicadas como una función prioritariamente administrativa, separada de los aprendizajes, equidistante en la rectitud de las normas y los procedimientos de enseñanza, manteniendo a estudiantes, docentes y padres de familia en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente correctivo y sancionador (Guerrero, 2012).

Otros enfoques

Liderazgo pedagógico.

El liderazgo directivo es necesario en toda institución educativa y requiere de una persona o personas que ocupen el manejo de la estructura educativa en relación a los objetivos y metas. Si se anhela realizar una reforma de la escuela por lo que es necesario conformar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influya, predomina, inspira y moviliza los trabajos de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.

El liderazgo pedagógico de las instituciones educativas establece, en un escenario, un elemento importante para el progreso de la educación. En este aspecto, es trascendente inspeccionar el concepto de liderazgo y su afirmación en la formación escolar. Una atención preliminar, es el aspecto de especificarlo como una cualidad de la organización o fenómeno y no como un semblante individual. En este sentido la actuación de la dirección como liderazgo se percibe como una práctica compartida, más democrática, “dispersa” en el acumulado de la organización; toma también como una particularidad exclusiva de los guías formales por eso es precisamente, supondría el regreso al estándar burocrático el que debe dejarse.

Con la idea de Bolívar (1997), este manifiesta que el liderazgo pedagógico como "...la labor de congregar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela" (Leithwood, 2009). Sabemos que el talento y la competencia de una estructura se deben obtener aprendizajes en la totalidad de sus educandos, sin excepción de ninguno tipo. De esta enunciación, se obtiene y deriva que el liderazgo es una condición del individuo que lo ejerce y también puede constituirse en una peculiaridad de trabajo gestión de la institución, en la que individuos con liderazgo -reflexivo o informal- notifican de un procedimiento liderado por el directivo, reorganizando y coadyuvando a la metas de la organización y al éxito de los resultados.

Método de Dirección Escolar

La gestión educativa, en el espacio como la institución educativa donde los métodos pedagógicos traspasan numerosas gestiones y puntos de la estructura; requiere describir con un conexo que visualice positivamente la labor de los directores en todas sus dimensiones. La certeza, tanto nacional como internacional, manifiesta que cuando el director de una institución educativa orienta los trabajos con liderazgo formativo, es decir, cuando plantea en los aprendizajes los objetivos, su proceder tiene un aspecto positivo y garantizado en el beneficio académico de los educandos. En el país, la totalidad de las oficinas que se asignan o se designa por ley a los directores son en el aspecto administrativo, lo que no garantiza ni promueve este tipo de un verdadero liderazgo pedagógico. Se ve agravada esta realidad por el carácter de designación o selección, la carencia de propuestas de capacitación y formación, la coincidencia de funciones y cargos director – docente no permiten un verdadero desempeño en el liderazgo pedagógico.

Los artilugios y elementos de dirección y la secuencia en la función de los directores están fuera de contexto ya que el tiempo en el servicios y permanencia del directivo ya no son evidencia de una adecuada gestión pedagógica; esta realidad se ve declinada por el poco reconocimiento al esfuerzo que cumplen, lo que ha motivado que exista diversas formas de

improvisaciones en la designación a este significativo cargo y función o se ve empañada por el favoritismo y la corrupción

Marco de Buen Desempeño del Directivo.

Los directivos designados manifiestan en su labor altos niveles de estrés, exceso de trabajo e inseguridad y angustia, en muchos debido a estos nuevos compromisos de liderazgo no están abarcadas, de forma explícita, en sus resoluciones de posesión de cargo. En otro aspecto las prácticas de los directivos no se están centralizando directamente en el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, más al contrario se centra en las tareas acostumbradas del director autocrático o el jefe burocrático.

Para que los líderes pedagógicos logren un trabajo eficientemente eficaz, es primordial que sus responsabilidades estén muy bien precisadas y las expectativas se evidencien en su labor. En este sentido, el Marco de Buen Desempeño del Directivo viene a ser un documento de referencia en la reconstrucción del procedimiento de la dirección educativa.

Otro concepto que define el marco de buen desempeño del director se manifiesta que es un instrumento trascendental de la reforma educativa así como de las instituciones educativas que se requiere necesariamente dentro de las políticas educativas de desarrollo docente prevalecidas por el sector educación, ajustando a toda la formación en los aprendizajes” (MINEDU; 2012b, 52); cuyo primeros resultado de la reforma de las instituciones educativas en este espacio, se refiere a la insuficiencia de contar con directores empáticos, preparados, seleccionados, formados, y bien organizados. Por lo que el Marco de Buen Desempeño del Directivo se convierte en un texto guía estratégica de ejecución de una verdadera política general del progreso directivo.

Es significativo especificar que el producto del desarrollo de los dominios y la ejecución de las competencias planteadas se realizarán de manera progresiva debido a que los directores demandan de un tiempo

categorico para adquirir nuevas sapiencias, despertar nuevas motivaciones y desarrollar capacidades para un buen manejo de liderazgo pedagógico.

El Marco de Buen Desempeño del Directivo define los dominios, competencias y desempeños con sus correspondientes descriptores, los cuales describen una dirección escolar poderosa que fortalece el liderazgo de los directores de educación básica del país. Por eso se dice que las instituciones educativas son una gran familia que depende de la responsabilidad del director o directora que orienta las gestiones de la escuela por caminos de perfeccionamiento integral de todos los actores de la educación. Indaga y encuentra técnicas y estrategias eficaces para que el proceso enseñanza-aprendizaje alcance de manera eficaz a los estudiantes. Tiene sobre sus decisiones a dar solución a todos los contextos difíciles que se presenten en la institución, ya sean estas en el aspecto administrativo o en el aspecto pedagógico, y en muchas situaciones tiene que solucionar problemas de la comunidad donde se encuentra situada la institución educativa.

La función de los directores de instituciones educativas en el siglo XXI exige en la disposición que el contenido de la escolaridad cambie, los directores deberán reenfocar su trabajo de tal manera que las instituciones educativas puedan pasar de un extremo a otro en concordancia con la población a la que sirven. Debido a los desafíos que deben ser abatidos en la coyuntura es inevitable que los directores de las escuelas apoyen en la búsqueda de salidas que mejoren la educación pública, entre los retos que deben plantearse los directores de este siglo está el de implementar las tecnologías de la información TIC integradas al proceso enseñanza-aprendizaje. Para hacer un eficaz y buen, trabajo los directivos deberán ser diestros y competentes de crear dinámicos equipos de trabajo, muy implicados con el proyecto de la institución educativa, es decir, más que tutores se requerirá de maestros que acompañen el liderazgo del director para dirigir las instituciones educativas. Sin estos agentes educativos el director simplemente no podrá hacer todo lo que se espera de él, lo cual se articulará en un desempeño mediocre. Así mismo, debería tener un buen colaborador

que le apoye en buena parte del trabajo administrativo para poder dedicarse exclusivamente y esencialmente a lo pedagógico. El director necesita de herramientas que le hagan crecer profesionalmente, desde su formación continua y permanente o desde la experiencia y contacto que le pueden facilitar otros directores. Se han ido incorporando nuevos roles, habilidades y competencias en los centros educativos y me atrevería a decir que en vez de una profesionalización en el perfil de director, se busca una especialización en muchas disciplinas y donde juega un papel muy importante la formación continua y el dominio de las nuevas tecnologías, que han hecho que esta persona asuma y posea una serie de competencias, cualidades y capacidades que marquen un estilo de gestión y organización, diferenciado y flexible que lleven al centro a mejorar e innovar y continuamente hacia un modelo de gestión de recursos más eficiente. El director debe crear horizontes y metas a largo plazo desde la labor cotidiana del día a día y velar por el correcto desarrollo de la carrera profesional de cada miembro y su satisfacción laboral.

Satisfacción Laboral del Docente

Spector (1997 en Alas, 2007, p29) manifiesta que “la satisfacción laboral es una variable frecuente en lo actitudinal que alcanza a ser un indicador diagnóstico del grado en que medida las personas les agrada o gusta su trabajo”.

La satisfacción laboral es un criterio que ha sido considerablemente estudiado desde que Hoppock en 1935, ocupando extensos grupos de población, desplegara los primeros estudios sobre esta temática. Locke (1976) definiendo la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o gustoso de la percepción personal de las prácticas laborales del sujeto". Las diferentes enunciaciones de diferentes autores han ido contribuyendo desde sospechas supuestos no siempre son compatibles aparecen la diversidad de variables que pueden incurrir en la satisfacción laboral: como las condiciones y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador estipularán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

Dimensión 1: El propio trabajo

Tenemos que tener presente que la satisfacción laboral del docente va a estar pendiente, en parte, de cómo se sentiría, personalmente, satisfecho en cuanto a su labor pedagógica y también saber que: Factores son los que influyen en la satisfacción laboral del docente Existen dos tipos de factores: Factores extrínsecos: No están tan unidos a la tarea que desempeñan. Y Factores intrínsecos: ligados directamente a la tarea realizada por el trabajador de la institución que labora (Locke, 1976).

El autoconocimiento: conoce con exactitud con qué se siente mejor y las circunstancias para lograrlo. Desarrolla las competencias básicas: Estas son: - Social, Biológica, Intelectual Desarrollo de las competencias específicas: Estas son: Competencia para interactuar de manera armónica con el entorno. -Competencia para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto. Estar al tanto y orientar al estudiante.

Dimensión 2: Relaciones humanas

Las relaciones humanas son vínculos físicos o emocionales que se generan entre dos o más personas a través de formas de comunicación. Caracterizada por competencias entre compañeros, apoyo y amistades entre los mismos.

El trabajo en equipo y las relaciones horizontales y verticales en la compañía son otro de los elementos que pueden aumentar o disminuir la satisfacción laboral. Cuál es el grado de cohesión de los grupos, cómo se desarrolla el vínculo con los superiores o cuál es la percepción sobre el clima laboral son también puntos clave de la encuesta.

Dimensión 3: La organización del trabajo

El compromiso organizacional es una de las actitudes hacia el trabajo, que se entiende según Robbins(1999) como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”. El mismo autor plantea además que el compromiso organizacional es un mejor pronosticador

de la rotación que la satisfacción en el trabajo, ya que un empleado podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización.

Dimensión 4: El salario y otras retribuciones y posibilidades de promoción

Se debe considerar la forma en cómo el dinero es distribuido (equidad). La teoría en estudio (Discrepancia; Locke 1976) hace mención a que la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido, mientras que la teoría de la equidad los individuos comparan sus aportaciones individuales y los beneficios que reciben con los de otros y responden eliminando cualquier desigualdad.

Dimensión 5: El reconocimiento a la labor que desempeña

Incluye las aprobaciones, elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo. Según investigaciones de Locke (1976), este punto es uno de los elementos o factores más mencionados como causa de satisfacción e insatisfacción.

Existen dos tipos de reconocimientos relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Los reconocimientos extrínsecos son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho. Este sistema de reconocimientos debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a los reconocimientos, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan

a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

Dimensión 6: Condición de trabajo

El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral.

Aspectos de las condiciones laborales importantes y necesarias para el individuo; flexibilidad de horario, de descansos, ambientes laborales óptimos. A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Otros conceptos

Medición de la Satisfacción Laboral

Resulta evidente que la satisfacción que considera el docente obedece de varias situaciones concernientes con su representación en la organización, tanto los convenientes del trabajo que ocupa como de intercesores que lo encierran. Por lo tanto, internamente de cada institución van a estar siempre presentes también las motivaciones individuales y las expectativas personales, lo que hace más complicada aún la valoración de la satisfacción laboral. El trabajo de uno mismo, su estructura del trabajo, las relaciones humanas, El sueldo, otras gratificaciones y aspiraciones de promoción, La resolución al reconocimiento a la labor desempeñada, y realidades de trabajo.

Por otro lado, la satisfacción con el adecuado espacio de trabajo sobreviene aspectos importantes en el transcurso de comprobación de la satisfacción laboral, ya que su trascendencia está conectado con el nivel de desmotivación, pues se ha confirmado que los docentes insatisfechos con su espacio donde laboran suelen abandonar más que los que se sienten satisfacción con el mismo e, incluso, pueden llegar a cesar, acrecentando así el nivel de movimiento en los puestos de trabajo. Igualmente, estudios ejecutados han manifestado que la satisfacción con el lugar de trabajo está directamente relacionado con la salud excelente del trabajador, lo cual trasponen a la vida personal del mismo fuera de la institución.

El sueldo y otras gratificaciones así como los sucesos de promoción y ascensos a cargos admiten el incremento de lo particular y la retribución de mayores compromisos, lo cual eleva el nivel social del educador. Resulta de mucha importancia que el docente reciba una adecuada elevación de equidad en las estrategias que tenga la organización en estos aspectos. Si éstas son justas, claras, y libres de incertidumbres, destacaran propiciamente en el nivel de satisfacción de todos los trabajadores en este caso en educación.

La insatisfacción laboral se muestra bajo diversas actitudes como una disminución en la eficacia y vigencia, desgano, desatención de sus compromisos de trabajo y otras que pueden llegar a la dejadez del espacio de responsabilidad e incluso de la organización. El discernimiento de que “un trabajador feliz es un trabajador productivo” llevó a los directores en las décadas desde los 30 hasta los 50 a certificar componentes que estimulan y mantienen contentos a los trabajadores. No obstante la certeza real alcanzada mediante una observación cuidadosa de la exploración muestra que aunque hay una relación positiva entre la satisfacción y la productividad, las correlaciones son bajas. La satisfacción en el lugar de responsabilidad deriva de una categoría ya que si los empleados están satisfechos puede aumentarse el rendimiento por la desvalorización del ausentismo y del movimiento de su labor, aspectos éstos que sí han sido confirmados que se encuentran interconectados con el grado de satisfacción. Otra variable reguladora considera ser el tipo de labor que ocupa el personal, ya que la

correlación satisfacción laboral-productividad es más trascendente para los empleados que ocupan cargos de compromiso de mayor categoría tales como directivos, especialistas, etc. Un aspecto a valorar es a su vez la proporción causa efecto entre la satisfacción laboral y la producción.

Insatisfacción profesional.

En la evolución de los sistemas educativos se ha pasado de encontrar un profesor vocacional escasamente retribuido y feliz, a una masa profesional, adecuadamente retribuida y con problemas de satisfacción laboral. Esto provoca que el director también deba estar preocupado por la salud laboral de sus docentes, y sea capaz de apoyarles, facilitar su trabajo, animarles e implicarles en el proyecto. Por consiguiente, también se le exige que se convierta en un “coach” educativo.

Gestión

La importancia de la palabra gestión brota a partir del conocimiento de management o dirección y hace informe a la destacada complicación administradora de las clasificaciones sociales modernas en interrelación con un ambiente emprendedor determinado por la lógica social. Un régimen de encargo debe responder a la ejecución de técnicas eficaces en cualquier realidad y debe contener situaciones básicas gerenciales, como la aplicación de conocimientos, trayectoria, estructura, realización de actividades, observación, derivaciones, valoración y progreso en los puntos débiles según los exigencias de la colectividad, en este caso, educativa (Martínez, 2006).

En la rutina se puede estar a la mira cómo los conocimientos de dirección y gestión son manejados sin diferencia alguna, estableciendo un organismo tan complicado que se hace muy arduo apartar y determinar ya que si bien viven en invariable relación también es cierto que en zonas tales como el formativo cada uno tiene matices desiguales.

Cassasús (2000) muestra una posición de la misión focalizada en la movilización de recursos, detallando esta como “una contenido de crear una correspondencia conveniente entre la distribución, los sistemas, la destreza,

el estilo, los desempeños, la gente, y los objetivos principales de la organización estimada” (p.49).

Cassasús (1999), la especifica como “la labor de transportar a un conjunto de personas hacia el resultado de sus objetivos institucionales”, donde su valor adicionado es el incremento continuo. Señala como el tema eje de la Teoría de la Gestión “es el conocimiento y comentario de los procesos de acción de las personas en una organización.

Una buena gestión de calidad es entendida según López (1997) como el acumulado de técnicas, de procedimientos, y de trabajos del más alto nivel, desde un punto de vista organizativo, que vigilan o aquejan a la actividad de los procesos de menor elevación de generalidad, y que cambian en posición necesaria de calidad.

Gestión Educativa en los años setenta en el Reino Unido y en los años ochenta en América Latina. Es una conducta de progreso muy reciente, que tiene un bajo nivel de especificidad y de conformación y que por estar en un transcurso de investigación de identidad se puede suponer como un método en formación. Compone un caso atrayente de correlación entre la teoría y la práctica. El objeto de tesis de la gestión educativa es el tratado de la disposición del trabajo en el campo de la educación, con la participación de las teorías generales los de la educación y de la gestión, donde se proyecta emplear los elementos generales de la gestión en el espacio determinado de la educación.

Director procede en su etimología del latín director manifestando a quien administra, y a su vez dirigir proviene del vocablo latino “dirigere”, y significa ordenar en muchas direcciones, de modo que su trabajo es básicamente administrativa.

El Director

El director es el sujeto que ordena, presumiendo una correlación de mando-obediencia; es la persona que manda, guía y acomoda un emprendimiento. Así constituyen directores en instituciones educativas y otros

institutos de enseñanza, para ejercer educadamente el rol de director se solicita capacidad de liderazgo, disposición terminada sobre el contenido que se dirige, empatía y conocimiento social y crítica, carácter estable y sereno, y autoridad de su persona. Es significativo que se elija a la persona que reúna las condiciones idóneas, pues de lo contradictorio, puede tener consecuencias desaprobatorias, tanto a escala del propósito o institución que se dirige, como a nivel personal, para el directivo, pues puede componer una sobre exigencia y generarle stress.

Docente

Docente es aquella persona que se propone a educar o que ejecuta trabajos concernientes a la enseñanza. La expresión procede del término latino “docens”, que a la vez proviene de docēre (traducido al español como “enseñar”). En el enunciado diario, suele utilizarse como sinónimo de maestro o profesor, a pesar de que su significado no sea como indica el concepto.

El profesor o docente es el individuo que comparte sus sapiencias encuadrados en una categórica ciencia o arte. Por lo tanto, el docente es la persona al que se le registra una destreza sorprendente en el área que educa. Más allá del reconocimiento, los docentes deben tener destrezas pedagógicas para transformarse en empleados efectivos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Señala también que es importante el papel que desempeña un docente en la vida de un alumno y cuando se un ciudadano, ya que es el que le contribuye en la formación de valores y de conocimientos muy importantes para su vida profesional y personal, estos aportes se han reflejado en diversos texto y en nuestros tiempo en las series de televisión y en el conjunto de películas que nos presentan como “El club de los poetas muertos” que un film que se estrenó en todo el mundo en el año 1989 donde fue protagonizada por Robbie Williams un actor muy conocido. En este film narra como un profesor que enseña en un estricto colegio inglés consigue enseñar a sus alumnos lo importante que es luchar por la vida y sus sueños.

Nos dice también que la docencia como enseñanza, es la actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: Docente, alumnos y objeto de conocimiento. Por otro lado la concepción teórica e idealista presume que el docente tiene la necesidad de transmitir sus saberes a sus alumnos mediante diversos recursos, técnicas, elementos y herramientas de apoyo. Indica también que el docente tiene el rol de fuente de conocimientos y el alumno se convierte en receptor grande de todo el conocimiento. En estos tiempos este proceso es considerado como más recíproco y dinámico.

1.4. Formulación del Problema

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad responder a las siguientes interrogantes:

¿Qué relación existe entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno - 2018?

1.4.1. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno -2018?
- ¿Qué relación que existe entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno -2018?
- ¿Qué relación existe entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018?
- ¿Qué relación existe entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018?

- ¿Qué relación existe entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018?
- ¿Qué relación existe entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018?

1.5. Justificación del estudio

La calidad de la educación es una de las prioridades en nuestro país dentro de estos los componentes condicionantes como la gestión del director y la satisfacción laboral de los docentes. Desde este aspecto, el director es la persona quien dirige la institución educativa. La manera como ejerza su condición de líder en la institución escolar determina lo efectivo de su gestión ubicar al director como promotor del fortalecimiento de las prácticas institucionales, donde supone una doble responsabilidad del directivo: por un lado, una competencia que se relaciona con la necesidad de reconocer e interpretar las intenciones, expectativas y deseos de la comunidad educativa y por otro con la de fomentar situaciones pedagógicas que convoquen a la participación social.

Por consiguiente, considero relevante realizar la presente investigación, la cual hará posible, demostrar que la gestión del director y la satisfacción laboral de los docentes se relacionan significativamente con las siguientes justificaciones:

Justificación metodológica.

La presente investigación contribuirá a enriquecer el saber científico en asuntos de gestión del director, especialmente en lo concerniente a la calidad educativa en las Instituciones Educativas Secundarias Urbano Marginales de la Ciudad de Puno. Para el estudio se elaboró instrumentos que posibilitaron relacionar los niveles de la gestión del director y la satisfacción laboral de los docentes, los cuales constituyen componentes muy importantes para enriquecer el área educativo en el aspecto de propuestas pedagógicas administrativas y responder a las necesidades institucionales y más que todo a las necesidades laborales de los docentes.

Justificación práctica.

El presente estudio se justifica porque en el nuevo contexto educativo, en el marco del actual Proyecto Educativo Nacional, nos posibilitará efectuar recomendaciones tendientes a superar los elementos que restringen la eficacia del liderazgo de gestión del directivo, y poder relacionarlas con las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes, debido a que se ha observado en las Instituciones Educativas Secundarias la ausencia de una verdadera gestión directiva por qué no existía cambios trascendentales en su gestión pero ahora, se va observando las diversas reformas educativas que se van implementando en nuestro sistema educativo y que busca transformar la gestión que desarrollan los directivos y el Ministerio de Educación asume como política priorizada el fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados, esto significa que tener una gestión directiva con liderazgo es indispensable contar con una definición clara de sus roles y responsabilidades que generen un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, así como estar enfocada en el apoyo, la evaluación y el acompañamiento al trabajo de las y los docentes que busca garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes y por ende la satisfacción laboral de los maestros.

1.6. Hipótesis

Existe una relación significativa entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno - 2018.

1.6.1. Específicos

- Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de planificación y la satisfacción y laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

- Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de dirección y la satisfacción del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno -2018.

1.7.2. Objetivo Especifico

- Determinar la relación que existe entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018
- Determinar la relación que existe entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018.
- Determinar la relación que existe entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018.

- Determinar la relación que existe entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

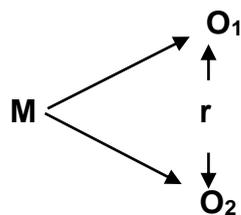
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se enfoca en la investigación no experimental cuantitativa donde los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables donde solo se observa los fenómenos en su ambiente natural (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 152).

Se utilizó el diseño no experimental de corte transeccional o transversal del nivel correlacionales (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 157) entre la gestión del Director y su relación con la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno -2018.

El diseño es No experimental – transversal, es denominado también descriptivo – correlacional Según (Sanchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Saenz, 2018).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1: Gestión del Director.

O₂ = Observación de la variable 2: Satisfacción laboral del Docente.

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: La Gestión del Director

Tiene como propósito reforzar el papel de los directores como la persona quien dirige un grupo social y participa de manera activa en la gestión de la institución educativa para una mejora en su estructura, crecimiento y la evaluación de su desempeño centrándose en el aprendizaje es taxativamente, lo que hace o deja de hacer un director dentro de su institución educativa en funcionamiento también explica que indudablemente para ejercer con eficacia las funciones, procesos y cumplir eficientemente con nuevos desafíos (Alvarado Oyarce, 2003).

Variable 2: .La Satisfacción laboral de los docentes

Según Boada y Tous (1993), esta entendida como un factor que determina el nivel de bienestar de un individuo que experimenta en su trabajo, es por eso que convierte en un problema central para las investigaciones de una organización siendo también uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayores intereses.

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones por eso es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976).

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del Director y Satisfacción laboral del Docente.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION.
Gestión del Director	El director es el gerente de la Institución educativa y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa (Alvarado Oyarce, 2003).	Reporte del cuestionario sobre el ejercicio de la gestión del director aplicado a los docentes.	Capacidad de Planificación.	Comprensión instrumentos PEI, PAT, PCI, RI Logro de objetivos.	Ordinal
			Capacidad Organizativa	Plana Jerárquica. Plana administrativa Docentes Padres de familia	Ordinal
			Capacidad de Dirección.	Motivación Uso de estrategias	Ordinal
			Capacidad Evaluativa	Plan de monitoreo	Ordinal
Satisfacción laboral del Docente	La satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976)	Reporte del cuestionario acerca de la satisfacción laboral que siente el docente de la percepción de la gestión del director en su institución Educativa.	El propio trabajo	Comunidad educativa	Ordinal
			Las relaciones humanas	Meritar la labor del docente	Ordinal
			La organización del trabajo	Comunicación Coordinación	Ordinal
			El salario, otras retribuciones y posibilidades de promoción	Remuneración Ingresos y Responsabilidad	Ordinal
			El reconocimiento a la labor desempeñada.	Reconocimiento por el trabajo	Ordinal
			Condiciones de trabajo	Formación profesional Supervisión Infraestructura Mobiliario Limpieza	Ordinal

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006).

El presente trabajo de investigación se trabajara con los Docentes, urbano marginales de la ciudad de Puno, considerando 4 Instituciones Educativas siendo la totalidad de docentes la que se muestra en la tabla 2.

Tabla 2

Instituciones educativas representativas urbano marginales de la Ciudad de Puno

INSTITUCION EDUCATIVA	Nº DOCENTES
I.E.S. INDEPENDENCIA NACIONAL	41 Docentes
I.ES. POLITECNICO HUASCAR	28 Docentes
I.E.S. JOSE ANTONIO ENCINAS	20 Docentes
I.E.S INDUSTRIAL Nº 32	64 Docentes
TOTAL	153 Docentes

Fuente: UGEL Puno

2.3.2. Muestra

Se ha tomado una muestra probabilística estratificada de 75 docentes de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno en el año 2018.

La técnica aplicada de muestreo fue en forma aleatoria utilizando la siguiente formula:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot P \cdot Q}{Z^2 P \cdot Q + (N - 1) E^2}$$

Procesando se obtiene:

Cuando: Z= 1,96

N= 153

P= 0,5

Q= 0,5

E= 0,08

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} = \mathbf{75,03}$$

Tabla 3

Población de la muestra de estudio

I.E.	N° De Docentes	N° De Docentes de la Muestra	%
Independencia Nacional Puno	41	29	26,80
Politécnico Huascar	28	13	18,30
José Antonio Encinas	20	14	13,07
Industrial N° 32	64	19	41,83
Total	153	75	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información de la UGEL – Puno.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, Validez y

Confiabilidad

Para el estudio ha sido necesario aplicar las siguientes técnicas

2.4.1. Técnica de recolección de datos

En el presente trabajo se utilizara la Encuesta, que nos permitirá obtener respuestas precisas para una rápida tabulación y análisis de la información, con preguntas sencillas y que nos den respuestas concretas, y centradas en el trabajo de investigación.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento de investigación será el cuestionario o guía de Encuesta, mediante preguntas cerradas con valoración de la escala de Likert.

2.4.3. Validez

La validez de los instrumentos fue realizada a través de la validez del contenido evaluados por profesionales de área como Doctores en Ciencias de la educación, administración y un experto en el área de estadística maestro en gestión pública:

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario Gestión del Director

Expertos	Valoración	
	Gestión del Director	Satisfacción laboral de Docente
Doctor en Administración: Víctor Alfredo Paniagua Gallegos	Alto	Alto
Doctora: Ana Maritza Boy Barreto	Alto	Alto
Mg. Gestión Pública: Estadístico Edgar David Velasquez Churata	Alto	Alto
Doctor en Educación: Yhony Abelardo Quispe Mamani	Alto	Alto
Doctor en Educación: Francisco Charaja Cutipa	Medio	Alto

Se ha realizado también un análisis factorial confirmatorio con todas las dimensiones de cada una de las variables obteniendo los siguientes resultado:

Tabla 5

Matriz de componentes del análisis factorial Gestión del Director

	Gestión del Director
Capacidad de Dirección	,964
Capacidad evaluativa	,950
Capacidad organizativa	,940
Capacidad de planificación	,934

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

Tabla 6

Matriz de componentes del análisis factorial Satisfacción laboral del Docente

	Satisfacción laboral del Docente
Las relaciones humanas	,890
La organización del trabajo	,855
Condiciones de trabajo	,852
El reconocimiento a la labor que desempeña	,796
El propio trabajo	,766
El salario, otras retribuciones y posibilidades de promoción	,571

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

Confiabilidad de los instrumentos

La validación del instrumento se ha realizado con el Coeficiente alpha de Cronbach con la siguiente formula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada item.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o items.

Al realizar la operación se obtuvo los siguientes resultados:

a) Prueba de fiabilidad al cuestionario Gestión del Director

Procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	64	85,3
	Excluido ^a	11	14,7
	Total	75	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos ingresados
0,971	20

El nivel de confiabilidad ha sido determinado mediante el método de consistencia interna y a través del Alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS v25; tal es así que $r=0,971$ siendo este mayor a 0,8 lo que significa que existe un nivel de excelente confiabilidad para el cuestionario de Directores.

b) Confiabilidad para el cuestionario Satisfacción laboral de los docentes

Procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	63	84,0
	Excluido ^a	12	16,0
	Total	75	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,930	21

El nivel de confiabilidad ha sido determinado mediante el método de consistencia interna y a través del Alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS v25; tal es así que $r=0,930$ lo que significa que existe un nivel de excelente confiabilidad para el cuestionario docentes según la Tabla 7.

Tabla 7

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández et al. y otros (2006).

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de la información ha sido necesario aplicar las herramientas de la estadística por corresponder al enfoque cuantitativo.

Para la estadística descriptiva se utilizó los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y porcentual) con los que se procesaron las diferentes preguntas.
- Estadísticos de las medidas de tendencia central.
- Para la estadística inferencial se ha permitido contrastar la hipótesis mediante la prueba de Pearson ya que ambas variables se ajusta a una distribución normal con un nivel de significación superior al 5% (p-valor = 0,200 y 0,095 respectivamente).
- Para la contratación de las hipótesis específicas 3, 5 y 6 se usó la prueba estadística de Rho de Spearman ya que estas dimensiones no se ajustaron a una distribución normal.
- La contrastación de hipótesis se hizo mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

2.6. Aspectos éticos

La investigación ha sido sometida a la observación de las garantías éticas que se considera que han de ser propias de tal proceso. Por lo tanto,

se han garantizado una serie de principios éticos fundamentales como son los de beneficencia y no maleficencia, autonomía, confidencialidad y justicia.

En lo que respecta al principio de beneficencia y no maleficencia, se ha tratado en todo momento de no causar perjuicio, desventaja o exposición a riesgo alguno a los participantes en nuestra investigación.

Sobre la autonomía ha sido observado garantizando una participación voluntaria y libre de los docentes encuestados y después de haber informado por escrito a aquellas respecto a los objetivos y alcance de la investigación, así como la forma en que iban a ser tratados los datos recibidos. En este sentido, y respetando a la vez el principio de confidencialidad del secreto Estadístico y confidencialidad de la información que aplica el Instituto Nacional de Estadística e Informática en el artículo 97 del capítulo IV, del Decreto Supremo 043-2001-PCM Reglamento de organización y funciones donde la información proporcionada por las fuentes, tiene carácter secreto, no podrá ser revelada en forma individualizada, aunque mediante orden administrativo o judicial. Sólo podrá ser divulgada o publicada en forma innominada ya que las instituciones educativas encuestadas pertenecen al sistema estadístico Nacional.

Finalmente, el principio de justicia se ha garantizado mediante un trato equitativo a todos los participantes, el cumplimiento de todos los acuerdos establecidos y la posibilidad de contactar en todo momento con esta doctoranda investigador para resolver todas aquellas consultas que pudieran surgir durante el proceso de investigación.

Por lo que entendemos que la ética es considerada una de las ramas de la filosofía más importantes. Está ligada estrechamente con conceptos como la moral la cual es considerada como su sinónimo, los valores y la cultura principalmente, y se destaca al momento de tomar decisiones porque “tiene que ver con el proceder de los hombres en relación a su conciencia y responsabilidad además de su comportamiento” (Gurría, 1996, pág. 37).

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Se obtuvo un análisis significativo

3.2. Resultados de las variables

3.2.1. Resultados de la encuesta

Tabla 8

El Director Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	10,7	10,8	10,8
	Casi Nunca	23	30,7	31,1	41,9
	Casi Siempre	32	42,7	43,2	85,1
	Siempre	11	14,7	14,9	100,0
	Total	74	98,7	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

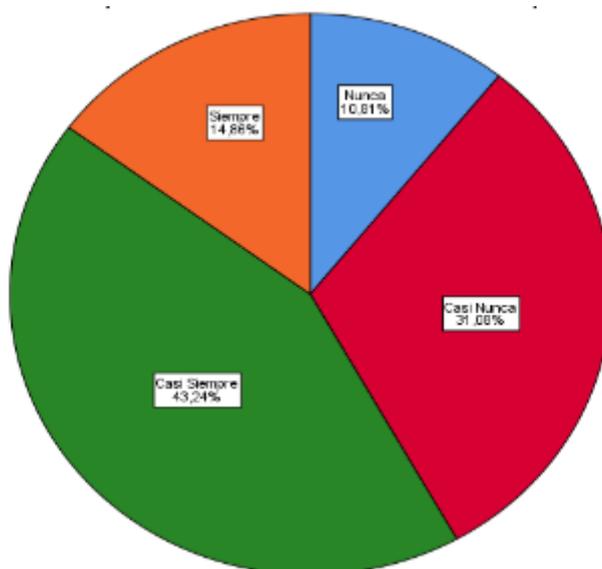


Figura 1 El Director efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI.

Como podemos visualizar en la tabla N° 8, los docentes manifiestan que casi siempre el director efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI, que representa un 43.24%, y casi nunca el Director efectúa planificaciones en la comprensión del PEI, que representa 31,08% que casi nunca efectúa una planificación.

La Planificación del PEI se debe realizar a inicio del año lectivo, y debe ser en coordinación del Director con los docentes, personal administrativo y comunidad educativa, pero con la premura del tiempo muchas veces lo ejecuta solo una persona ya sea el director u otro personal que designe el director, por eso no hay un consenso o conocimiento del PEI, la planificación debe realizar según la realización de un diagnóstico y la planificación del plan anual de trabajo.

Tabla 9

El Director Coordina esfuerzos de planificación para concretizar el PAT, PCC; RI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,0	4,0	4,0
	Casi Nunca	27	36,0	36,0	40,0
	Casi Siempre	30	40,0	40,0	80,0
	Siempre	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.



Figura 2 El Director Coordina esfuerzos de planificación para concretizar el PAT, PCC; RI

Nota: Tabla 5

En esta tabla los docentes manifiestan en un 40% que el Director casi siempre coordina esfuerzos para la planificación para concretizar el plan Anual de trabajo, las programaciones curriculares ni el reglamento interno, y en un 36 % casi nunca lo que demuestra que la gestión del director es personalizado son pocos los que apoyan a la concretización del PAT, PCC y Reglamento Interno, o generalmente no existe una planificación por es una copia de los años anteriores con algunos arreglos para cumplir con los documentos que requiere para su ejecución en el año lectivo.

Tabla 10

El Director Diseña los mejores métodos para lograr los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	10,7	10,7	10,7
	Casi Nunca	27	36,0	36,0	46,7
	Casi Siempre	30	40,0	40,0	86,7
	Siempre	10	13,3	13,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

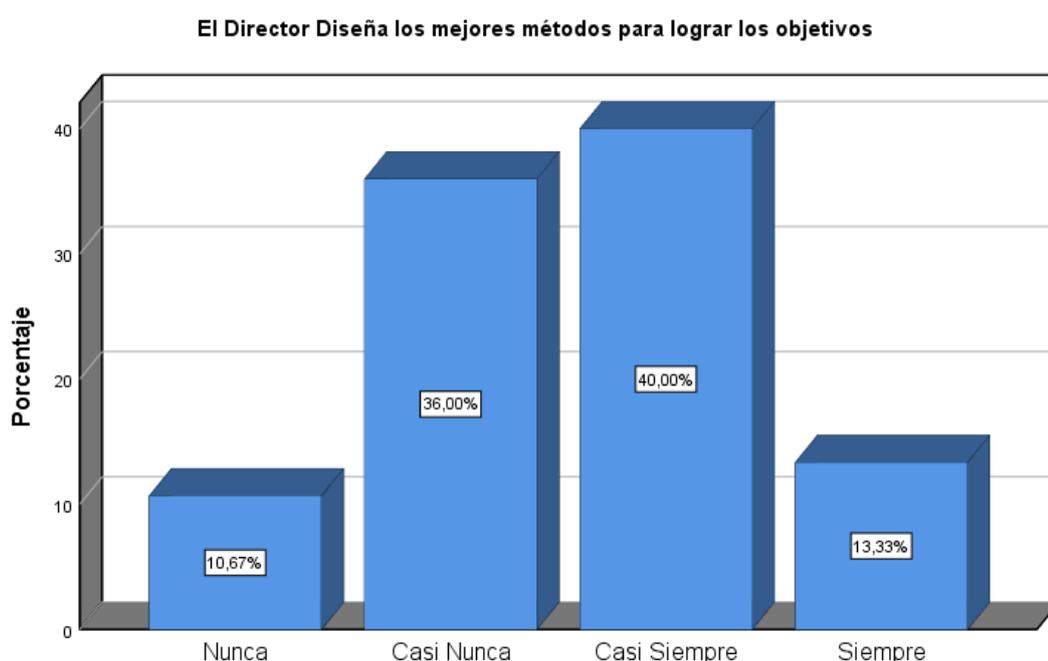


Figura 3 El Director Diseña los mejores métodos para lograr los objetivos

Nota: Tabla 6

En la tabla el 40% de directores encuestados manifiesta que diseña los mejores métodos para lograr los objetivos planteados y un 36 % casi nunca.

A los señores directores en muchos casos les falta los métodos o estrategias para llegar verdaderamente a los objetivos propuestos en las instituciones, más se dedican al cumplimiento de la parte administrativa, o al cumplimiento de la ejecución de la documentación de la institución, pero pocas veces de los verdaderos objetivos y necesidades de la institución y a un verdadero liderazgo pedagógico como lo pide el Ministerio en estos últimos años.

Tabla 11

El director Fomenta la modificación de los planes de acción o estrategias cuando estas no son funcionales a la Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,7	6,8	6,8
	Casi Nunca	30	40,0	40,5	47,3
	Casi Siempre	31	41,3	41,9	89,2
	Siempre	8	10,7	10,8	100,0
	Total	74	98,7	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

El director Fomenta la modificación de los planes de acción o estrategias cuando estas no son funcionales a la Institución

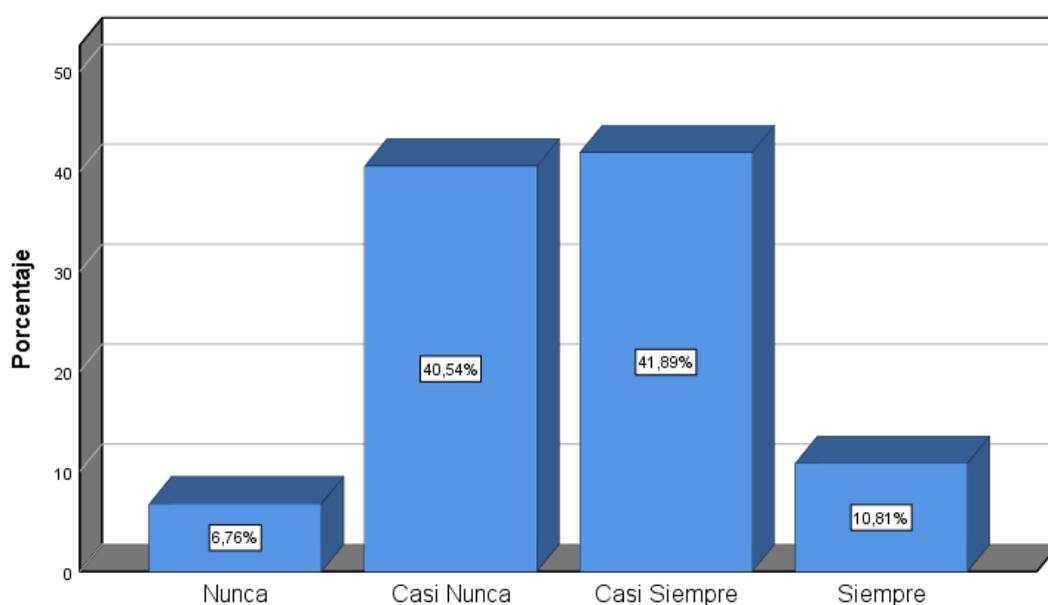


Figura 4 El director Fomenta la modificación de los planes de acción o estrategias cuando estas no son funcionales a la Institución

En la figura podemos observar que el 41.89 % de docentes encuestados manifiestan que casi siempre el director fomenta la modificación de los planes de acción o estrategias cuando estas no son funcionales a la institución, un porcentaje de 40.54% manifiestan que casi nunca modifican los planes de acción o estrategias, y podemos observar que un 6,75% de docentes encuestados afirma que nunca modifican los planes de acción o estrategias cuando estas no son funcionales a la institución. Lo que se puede derivar de estas respuestas es que ya sea por el tiempo no se concretizan las metas que se plantean.

Tabla 12

El Director Clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	9,3	9,5	9,5
	Casi Nunca	28	37,3	37,8	47,3
	Casi Siempre	26	34,7	35,1	82,4
	Siempre	13	17,3	17,6	100,0
	Total	74	98,7	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

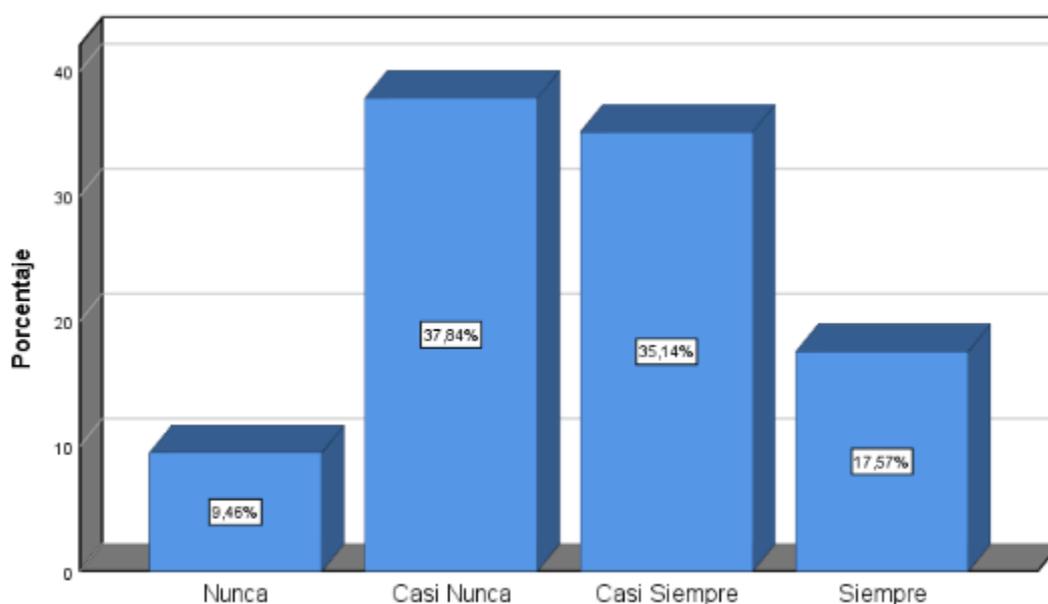


Figura 5

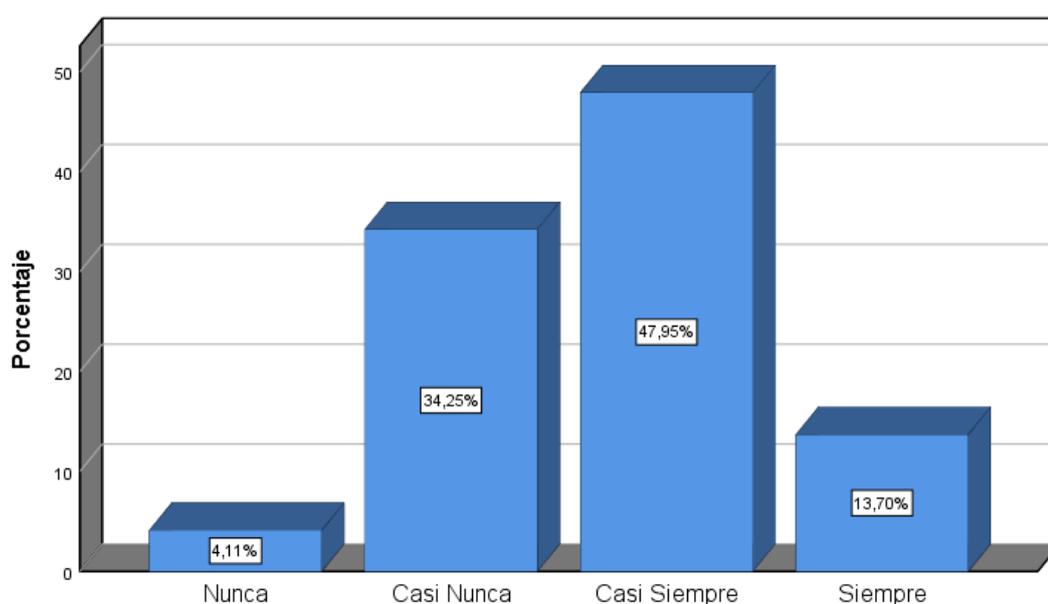
En esta figura el 37,84% de los docentes encuestados manifiestan que los directores casi nunca clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes, y en 35,14 % casi siempre y un 17,57% los docentes manifiestan que siempre y un 9,46% indican que los directores nunca clarifican roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes.

Esto nos indica para tener logros de un verdadero líder pedagógico el Director en sus funciones debe clarificar roles y funciones para organizar equipos de trabajo del personal a su cargo para que puedan tener una satisfacción laboral eficiente.

Tabla 13***Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,0	4,1	4,1
	Casi Nunca	25	33,3	34,2	38,4
	Casi Siempre	35	46,7	47,9	86,3
	Siempre	10	13,3	13,7	100,0
	Total	73	97,3	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

**Figura 6**

En este gráfico el 47.95% manifiestan los docentes encuestados que los directores casi siempre dirigen al grupo hacia objetivos y metas definidas. Y en un 34.25% casi nunca, y en un 13,70% indican que siempre los directores dirigen al grupo hacia objetivos y metas definidas y un 4, 11% manifiestan que nunca. Los directores como líderes pedagógicos como principales de la gestión escolar, supervisan que se cumplan los objetivos y metas de la institución y promueven la construcción de un clima y un ambiente adecuado para un aprendizaje efectivo y una satisfacción laboral de todo el personal, en todas las situaciones la calificación de un buen líder pedagógico se mide por los logros de los objetivos y las metas acordadas y la satisfacción de los integrantes por haber participado de una iniciativa con metas cumplidas.

Tabla 14

El director delega responsabilidades para la ejecución del trabajo Educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,7	6,8	6,8
	Casi Nunca	26	34,7	35,1	41,9
	Casi Siempre	30	40,0	40,5	82,4
	Siempre	13	17,3	17,6	100,0
	Total	74	98,7	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

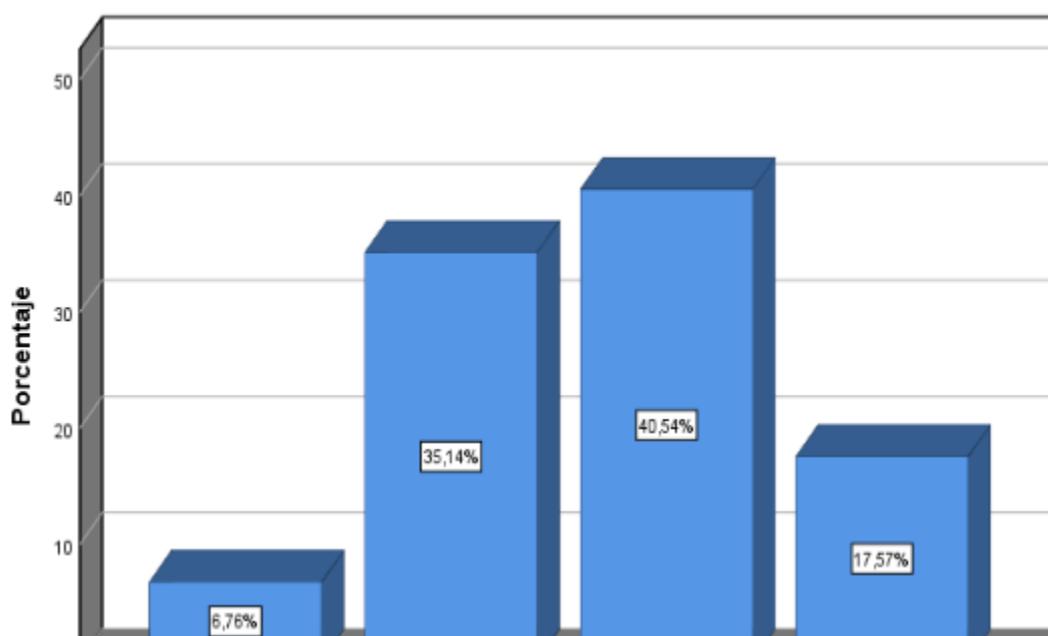


Figura 7

En la figura 7 se muestra que un 40.54% de directores encuestados casi siempre delega responsabilidades para la ejecución del trabajo educativo, y un 35,14% manifiestan que casi nunca delega responsabilidades, en un 17,57% indican que siempre delega, y en un 6,76% nunca delega responsabilidades en el trabajo educativo.

Un líder desarrolla una visión y ejerce su gestión organizando, delegando, convocando construyendo metas y objetivos comunes estimulando y apoyando a todos los integrantes de su institución a adherirse con su esfuerzo y dedicación a lograr las metas acordadas.

Tabla 15

La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	10,7	10,7	10,7
	Casi Nunca	32	42,7	42,7	53,3
	Casi Siempre	29	38,7	38,7	92,0
	Siempre	6	8,0	8,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

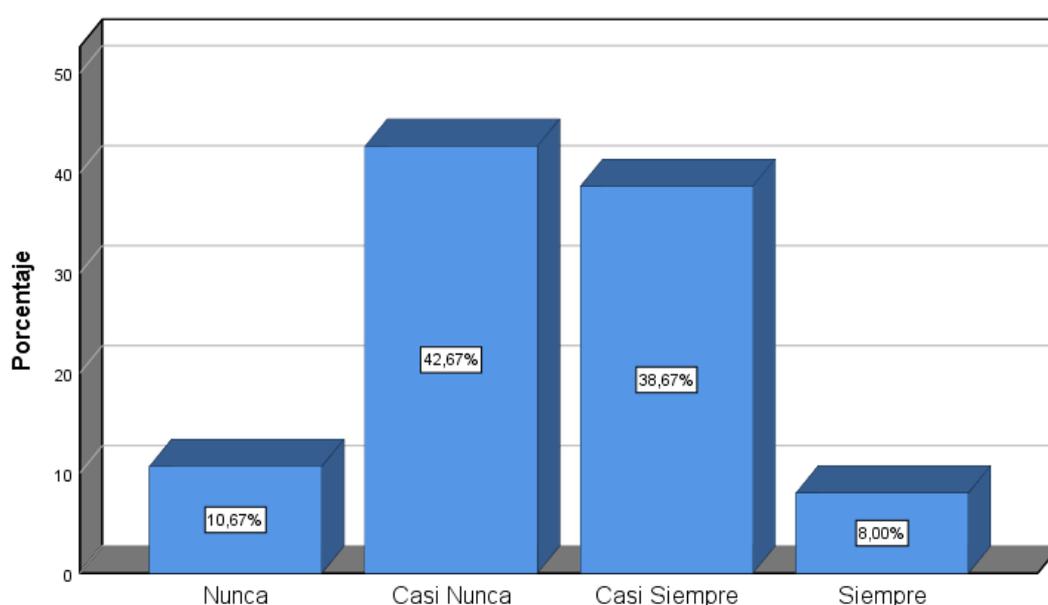


Figura 8

En este gráfico un 42.67% de directores casi nunca tienen la capacidad de dirección y que esto motive la satisfacción laboral de los docentes, en un 38,67 % manifiestan que casi siempre los directores motivan la satisfacción laboral, y en un 10,67% de los encuestados manifiestan que nunca los directores tienen capacidad de dirección que pueda motivar hacia una satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 16

Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,3	5,4	5,4
	Casi Nunca	29	38,7	39,2	44,6
	Casi Siempre	27	36,0	36,5	81,1
	Siempre	14	18,7	18,9	100,0
	Total	74	98,7	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

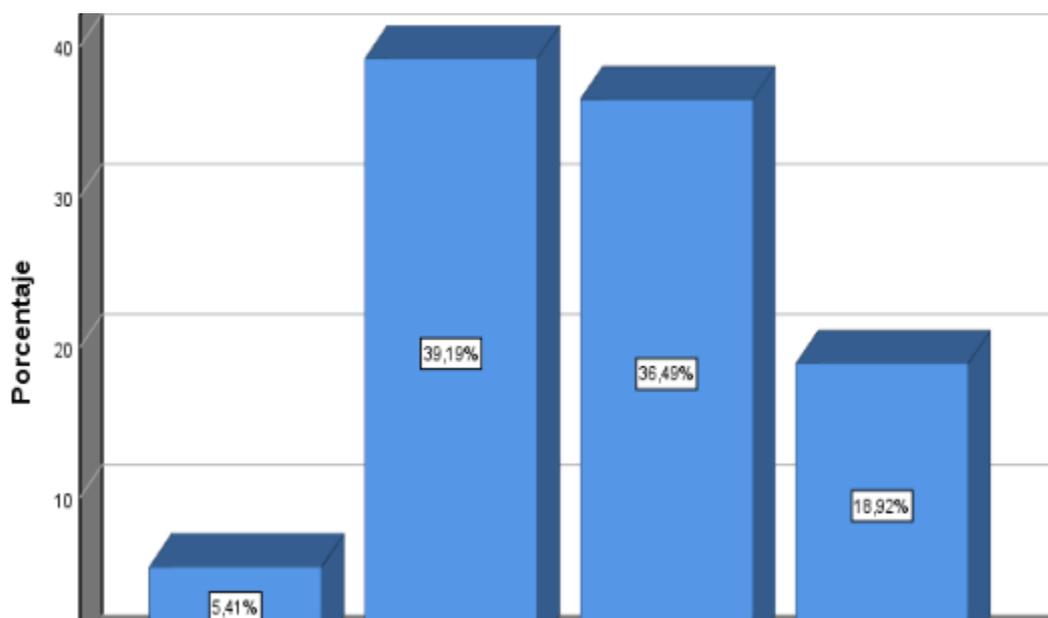


Figura 9

Esta figura nos representa que los directores casi nunca que representa el 39.19% visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución, y un 36,49% casi siempre, seguido de un 18,92% manifiestan que siempre y en un menor porcentaje del 5,41 % nunca visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución. Esto nos demuestra que la gestión de los directores no está en sus metas valorar a su personal en todas sus potencialidades y descubrir las capacidades, por lo tanto no se visualizara que su personal este satisfecho en sus labores cotidianas, solo realizara su trabajo solo por cumplimiento.

Tabla 17

Visualiza, evalúa y decide las alternativas de solución más convenientes ante los problemas que enfrenta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,0	4,1	4,1
	Casi Nunca	26	34,7	35,1	39,2
	Casi Siempre	34	45,3	45,9	85,1
	Siempre	11	14,7	14,9	100,0
	Total	74	98,7	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

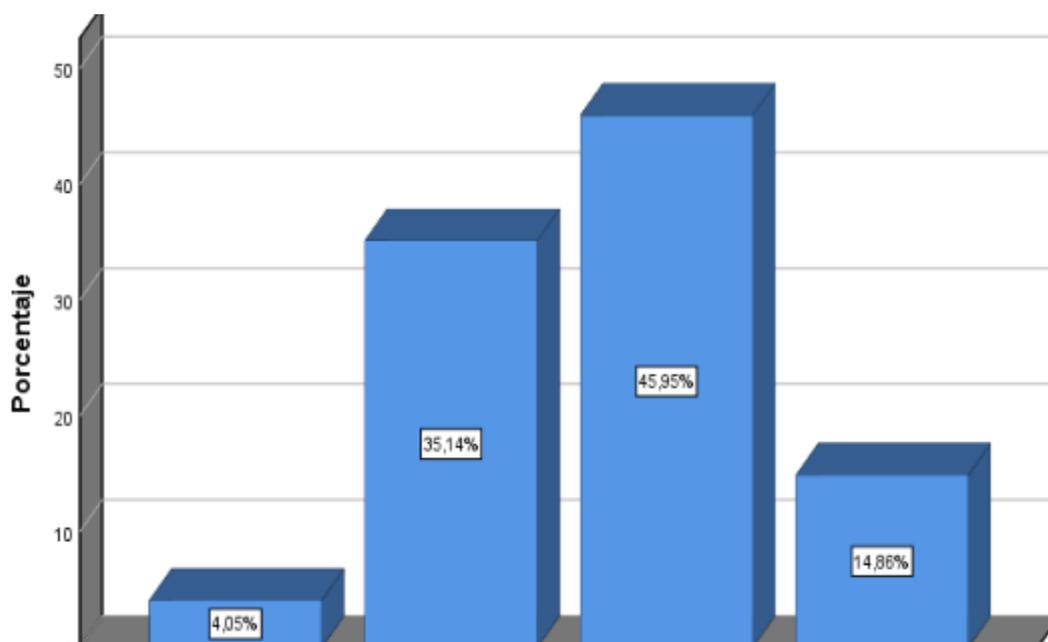


Figura 10

En un 45,95% de los directores casi siempre visualiza, evalúa y decide las alternativas de solución más convenientes ante los problemas que enfrenta y en 35,14% manifiestan que casi nunca, es un porcentaje considerable que los líderes pedagógicos en su gestión educativa, deben aprender a visualizar y realizar una adecuada evaluación y tener propuestas de solución las más convenientes para que el personal pueda laborar satisfactoriamente, y se debe procurar alternativas que tengan propuestas de cambios y de verdaderas soluciones y no solamente de órdenes que hay que cumplir, es necesario recomendar un adecuado cambio de actitudes.

Tabla 18

Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,7	2,7	2,7
	Casi Nunca	28	37,3	37,3	40,0
	Casi Siempre	32	42,7	42,7	82,7
	Siempre	13	17,3	17,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

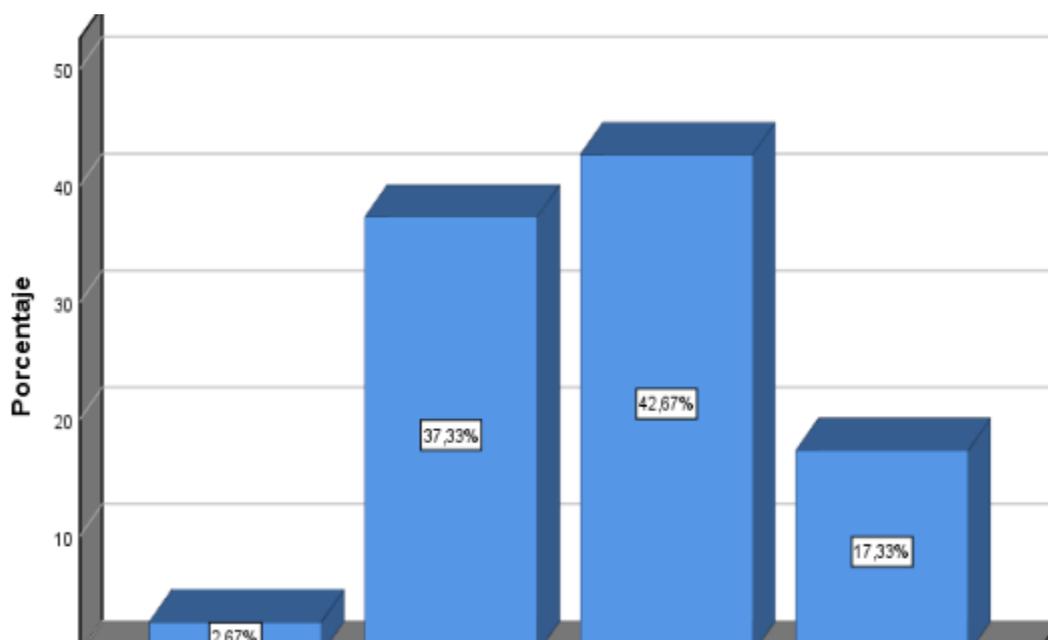


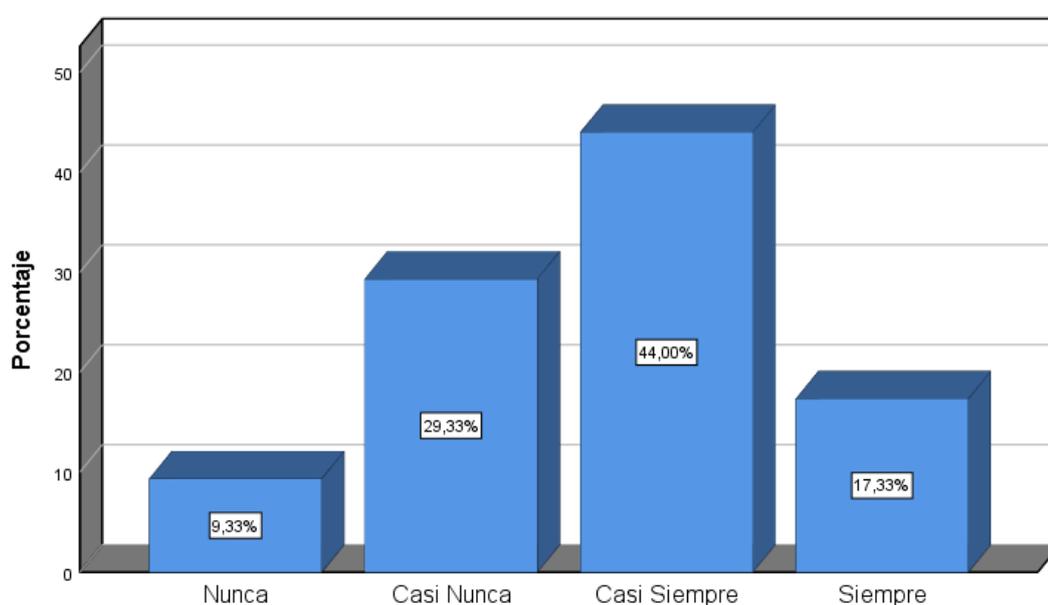
Figura 11

En esta figura el 42,67% los directores casi siempre poseen la capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad educativa, en un 37,33% manifiestan que los directores casi nunca tienen la capacidad de evaluar, porque, les resta importancia cuando existe un problema siempre manda a los coordinadores o asesores para que puedan solucionar los problemas de la institución, y en muchos casos el personal se siente insatisfecho cuando no existe una verdadera importancia a sus problemas.

Tabla 19**Verifica el cumplimiento de lo planeado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	9,3	9,3	9,3
	Casi Nunca	22	29,3	29,3	38,7
	Casi Siempre	33	44,0	44,0	82,7
	Siempre	13	17,3	17,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

**Figura 12**

Los docentes encuestados manifiestan que los directores casi siempre que representa un 44, 00% verifica el cumplimiento de lo planeado, y un 29,33% manifiestan que casi nunca, en este aspecto los directores como líderes pedagógico, deben motivar a que se cumpla lo planeado durante el año lectivo, ya sea en el aspecto pedagógico, administrativo, depende mucho de su direccionalidad que dirige a cada institución, trabajo en equipo, fortalecer al cambio d actitud del personal para que se viva un clima favorable y una satisfacción en sus labores que realizan, muchas veces no se cumple lo planeado, no porque el personal no quiera sino existen cambios que emanan desde las Ugels y existen cambios para actividades extracurriculares que las instituciones y el mismo director propone que se cumpla, y muchos casos queda sin efecto lo ya planeado.

Tabla 20

Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	10,7	11,0	11,0
	Casi Nunca	28	37,3	38,4	49,3
	Casi Siempre	28	37,3	38,4	87,7
	Siempre	9	12,0	12,3	100,0
	Total	73	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,7		
Total		75	100,0		

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

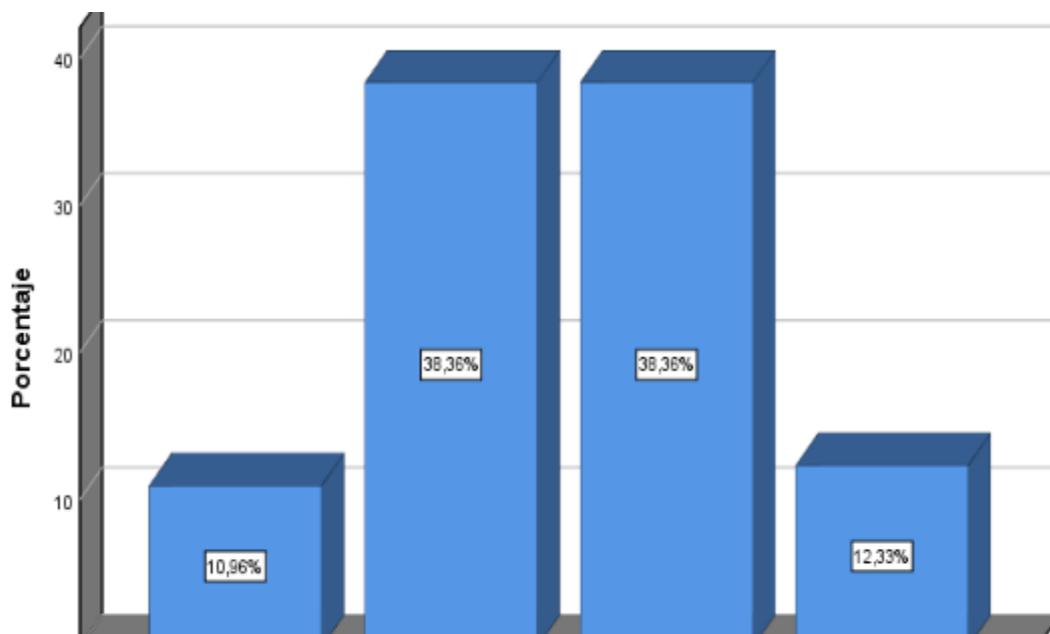


Figura 13

En este grafico los directores en un 38,36% casi nunca reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente y la misma cantidad de 38,36% casi nunca reorienta este proceso educativo, un 12,33% manifiesta que siempre reorienta el proceso educativo con el fin de optimizarlo para una verdadera satisfacción laboral, y en la respuesta nunca que representa el 10,96% es un mínimo porcentaje que no existe interés de parte de los directores de reorientar el proceso en función de optimizar la satisfacción laboral de los docentes, muchas

veces nos hemos olvidado de la parte de relaciones personales de un buen clima que favorezca una satisfacción laboral del personal y en algunos casos muchos directores se oponen que el personal pueda asistir a capacitaciones para mejorar diversos aspectos en su labor cotidiana y pueda tener una satisfacción laboral eficiente.

Tabla 21

Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	1	1,3	1,3	1,3
	Insatisfecho	9	12,0	12,0	13,3
	Indeciso	9	12,0	12,0	25,3
	Satisfecho	40	53,3	53,3	78,7
	Altamente Satisfecho	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

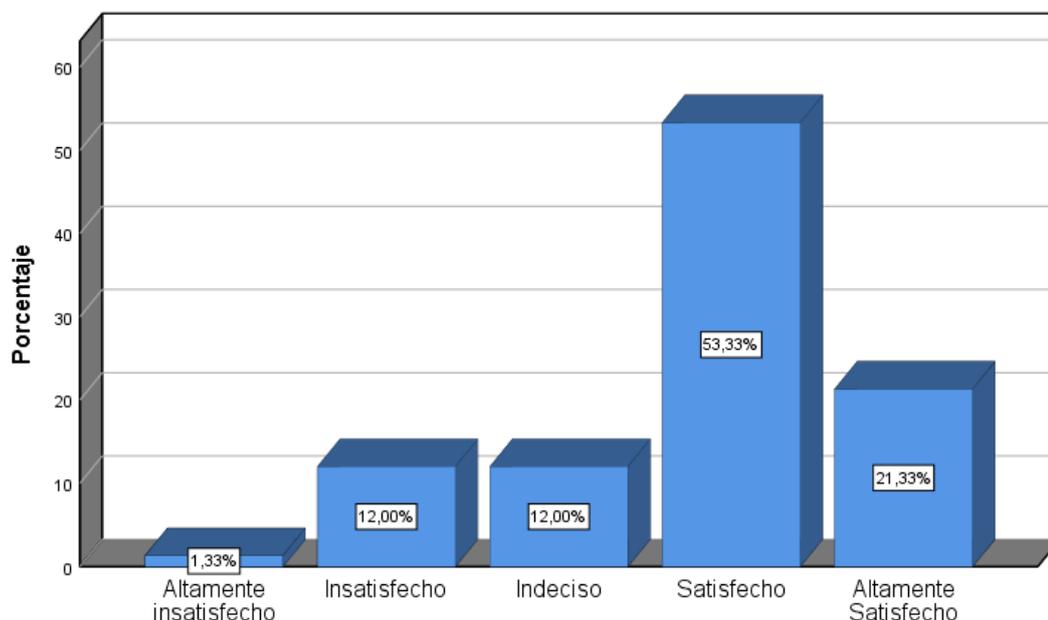


Figura 14

La escala de opinión a los docentes en un 53,33% manifiesta que están satisfechos con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo, en un 21,33% opina que está altamente satisfecho con la labor que realiza puede ser que le gusta

su trabajo por ser seguro, en un 12% está indeciso y un porcentaje igual que manifiesta que está insatisfecho, pueda que en muchos casos la insatisfacción pueda venir porque no es su vocación o existe problemas dentro de la institución y un 1,33% está altamente insatisfecho con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.

Tabla 22

Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la Institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	2	2,7	2,7	2,7
	Insatisfecho	16	21,3	21,3	24,0
	Indeciso	17	22,7	22,7	46,7
	Satisfecho	33	44,0	44,0	90,7
	Altamente satisfecho	7	9,3	9,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

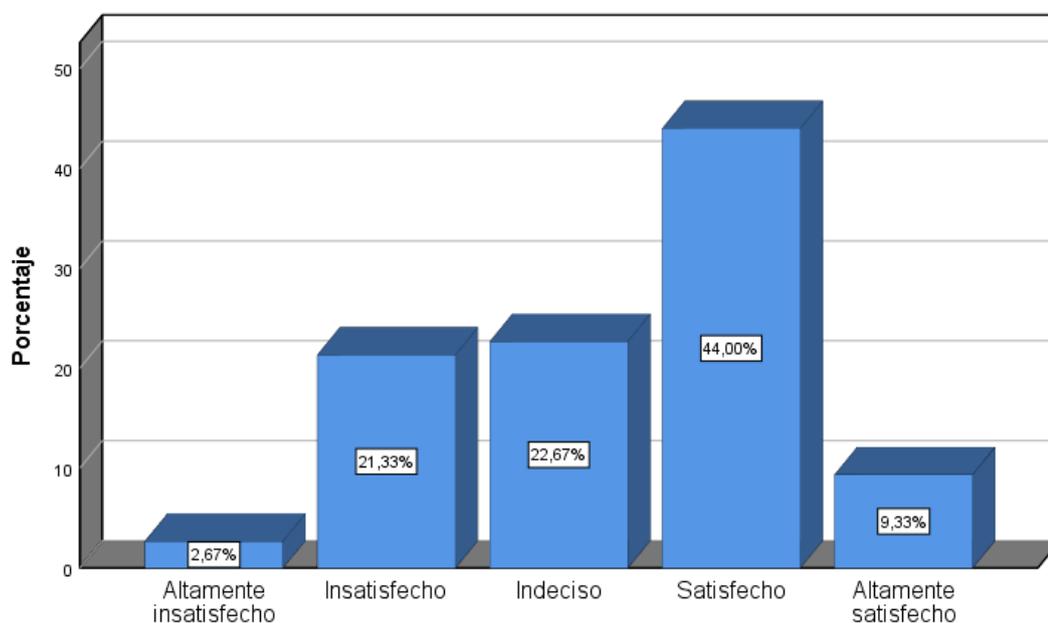


Figura 15

En esta figura un 44% de docentes está satisfecho con las relaciones humanas entre los compañeros de la institución ya que es un elemento clave para tener un bienestar en las instituciones educativas tanto entre docentes y estudiantes y la

comunidad educativa ya que pasamos casi ocho horas diarias y un 22,67% está indeciso ya sea que el clima laboral o las relaciones humanas estén quebrantadas, y un 21,33% está insatisfecho puede que exista rompimiento de relaciones humanas y el clima institucional afecte a los docentes encuestados, lo que se busca es que el trabajar y gozar de una adecuadas relaciones con los compañeros de trabajo contribuye más a una motivación y llegar a una satisfacción laboral.

Tabla 23

Con las relaciones humanas que mantienen los docentes y el director en la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	6	8,0	8,1	8,1
	Insatisfecho	20	26,7	27,0	35,1
	Indeciso	16	21,3	21,6	56,8
	Satisfecho	29	38,7	39,2	95,9
	Altamente satisfecho	3	4,0	4,1	100,0
	Total	74	98,7	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

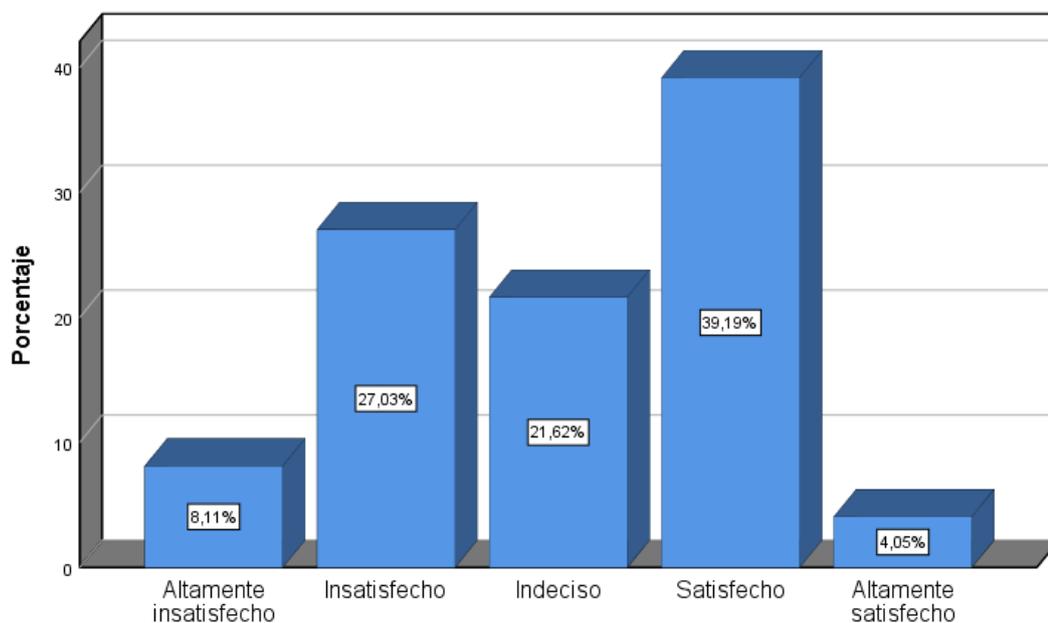


Figura 16

En este gráfico un 39,19% de docentes está satisfecho con las relaciones humanas que mantienen los docentes y el director en las instituciones educativas, ya sea porque existe un liderazgo positivo en algunas instituciones educativas y no hay

conflicto y en un 27,03% se encuentra insatisfecho esta negatividad se debe a rompimientos de relaciones humanas entre el director y los docentes y también va relacionado al 4,05% que manifiesta estar altamente satisfecho, se deba a que ahora los directores no tienen el liderazgo pedagógico para llevar buenas relaciones laborales con todos y solo con unos cuantos.

Tabla 24

Con la organización y funcionamiento de su institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	6	8,0	8,0	8,0
	Insatisfecho	19	25,3	25,3	33,3
	Indeciso	13	17,3	17,3	50,7
	Satisfecho	35	46,7	46,7	97,3
	Altamente satisfecho	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

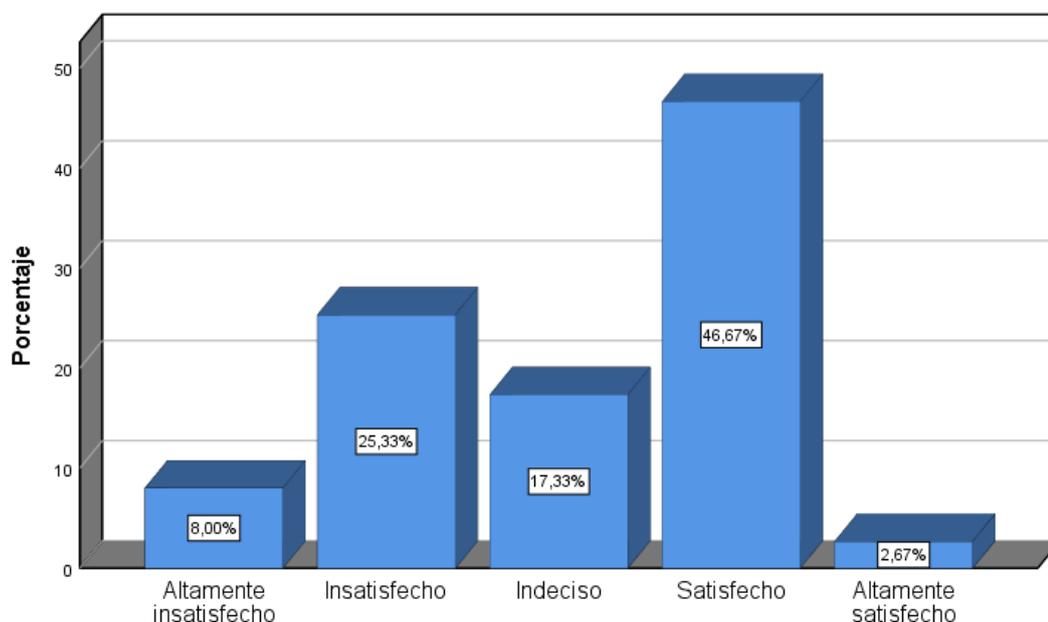


Figura 17

En un 46,67% de docentes se encuentran satisfechos con la organización y funcionamiento de su institución se puede deber que en algunas instituciones prevalezca el liderazgo de directores para llevar para un adecuado funcionamiento de la institución y su organización institucional y en un 25,33% se encuentran insatisfechos, precisamente por diversos motivos y el que predomina es el liderazgo de los directores para llevar adelante las instituciones educativas.

Tabla 25

Con los propósitos educativos y las metas planteadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	2	2,7	2,7	2,7
	Insatisfecho	14	18,7	18,9	21,6
	Indeciso	14	18,7	18,9	40,5
	Satisfecho	36	48,0	48,6	89,2
	Altamente satisfecho	8	10,7	10,8	100,0
	Total		74	98,7	100,0
Perdidos	Sistema	1	1,3		
Total		75	100,0		

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

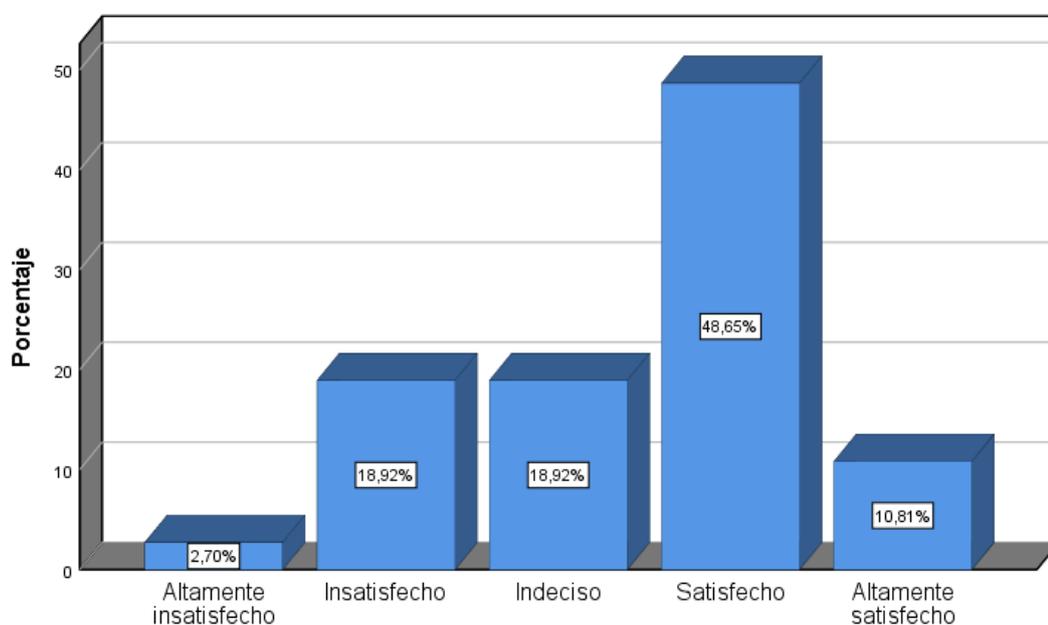


Figura 18

En esta figura nos muestra que un 48,65% de docentes se encuentra satisfecho con los propósitos educativos y las metas planteadas, se deba al compromiso de los docentes por apoyar y cumplir las metas planteadas para el logro de los propósitos ya sea en el PEI en el PCI en el PAT y la motivación que ejercen algunos directivos, y un 18,92% responden que están indecisos porque no existe un compromiso verdadero de los docentes en su labor educativa, y también manifiesta un 18,92% de docentes que manifiestan que están insatisfechos y un 2,7% altamente insatisfecho lo que sucede es que no existe un compromiso ni motivación hacia el logro de los propósitos y las metas planteadas en la institución.

Tabla 26

Con la remuneración que percibe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	15	20,0	20,3	20,3
	Insatisfecho	41	54,7	55,4	75,7
	Indeciso	9	12,0	12,2	87,8
	Satisfecho	9	12,0	12,2	100,0
	Total	74	98,7	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,3		
Total		75	100,0		

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

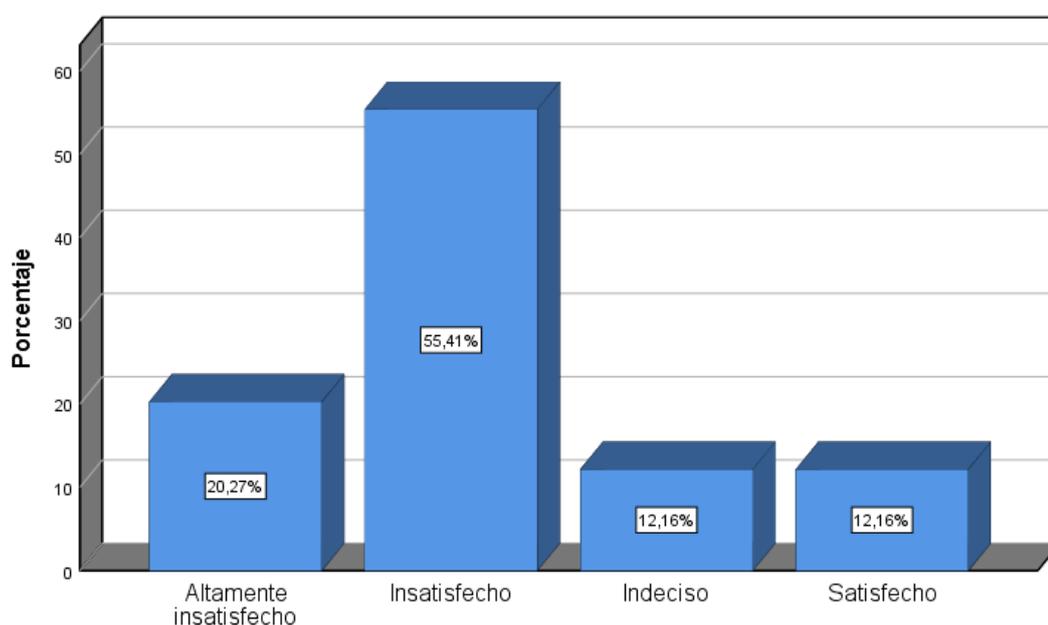


Figura 19

En esta figura nos muestra que el mayor porcentaje del 55,41% de docentes se encuentra insatisfecho con la remuneración que percibe y en un 20,27% manifiesta que se encuentra altamente insatisfecho en muchos casos el director hace que sean descontados cuando existe faltas o tardanzas, en un 12,16% indeciso porque en realidad es un factor fundamental para todo tipo de trabajo y nos da satisfacción si estamos bien remunerados, y si al contrario no hay esa satisfacción siempre existirá falencias ya sea para superarse o para seguir estudios de posgrado, por eso muchos docentes no rinden o no le ponen el empeño para un adecuado trabajo educativo, y muchas veces manifiestan que trabajan según el pago que perciben y eso lleva a una debacle de la educación.

Tabla 27

Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	6	8,0	8,0	8,0
	Insatisfecho	27	36,0	36,0	44,0
	Indeciso	11	14,7	14,7	58,7
	Satisfecho	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

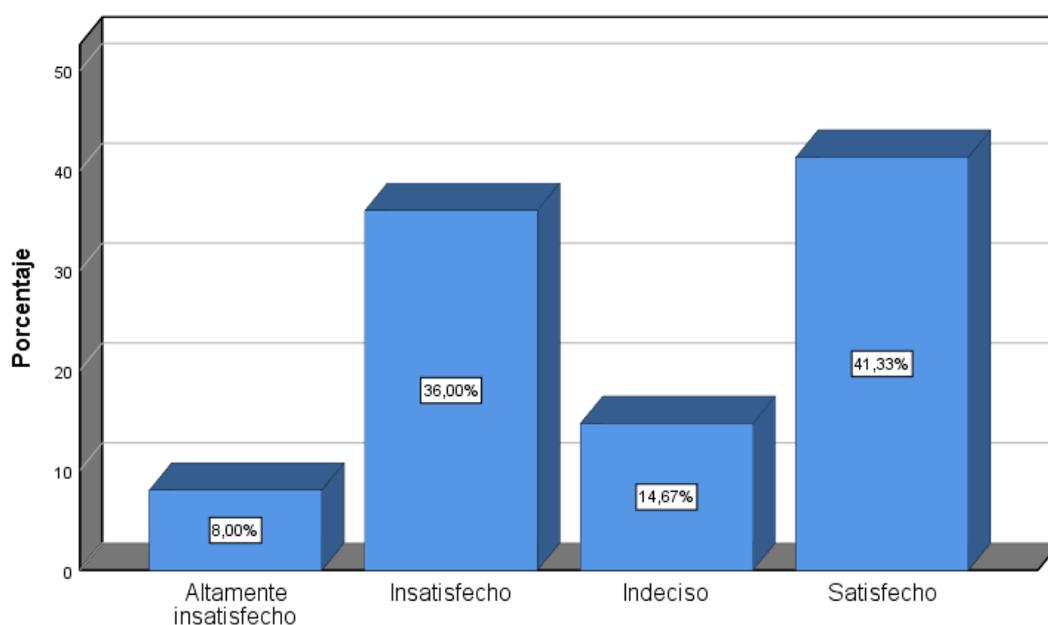


Figura 20

En este gráfico el 41,33% de docentes se encuentra satisfecho con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo, y en un 36% se encuentra insatisfecho, porque en muchos casos el directivo no se da cuenta de que muchos docentes tienen un compromiso con sus educandos y trabaja para superar diversas dificultades como textos adecuados, o requiere capacitaciones en la que lo realiza en forma personalizada y no es reconocida por los directivos, a lo que existe una insatisfacción en su labor educativa.

Tabla 28

Con el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	1	1,3	1,3	1,3
	Insatisfecho	19	25,3	25,3	26,7
	Indeciso	19	25,3	25,3	52,0
	Satisfecho	36	48,0	48,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

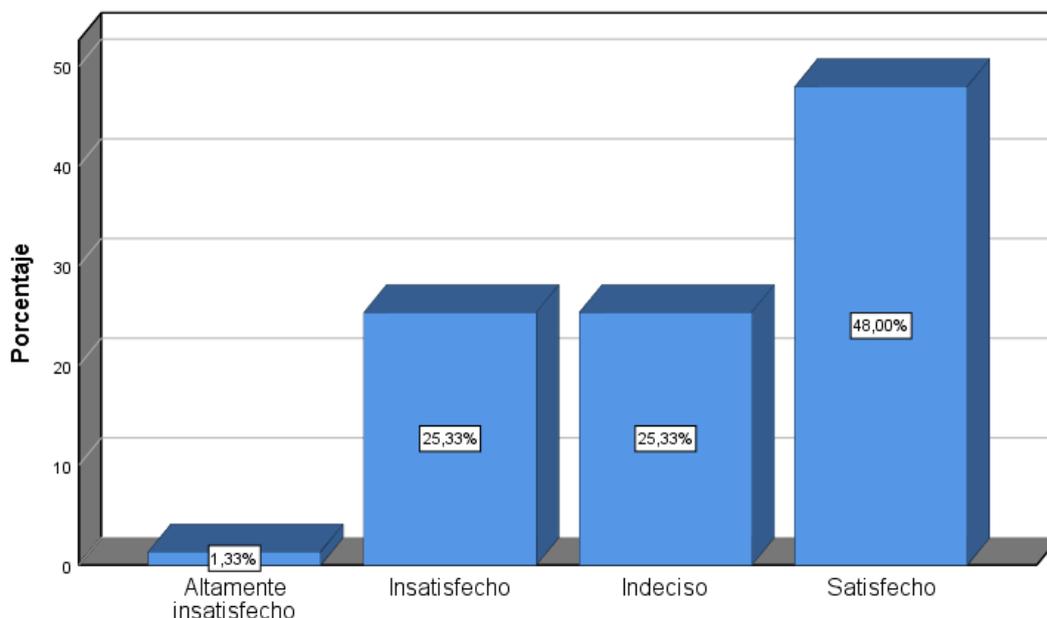


Figura 21

En este cuadro se observa que el docente en un 48% ve el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores y es fortificante y gratificante que

entre docente pueda existir una ayuda mutua una relación favorable en la institución educativa, y esto favorecerá también las relaciones con los educandos, y en un 25,33% se encuentra insatisfecho e indeciso esto se puede deber a que no existe buenas relaciones entre compañeros de labores y por lógica no se reconocen la labor que realizan si no existe miramientos y descalificaciones y esto desmotiva al trabajo educativo y a su compromiso como docentes.

Tabla 29

Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	5	6,7	6,7	6,7
	Insatisfecho	23	30,7	30,7	37,3
	Indeciso	16	21,3	21,3	58,7
	Satisfecho	28	37,3	37,3	96,0
	Altamente satisfecho	3	4,0	4,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

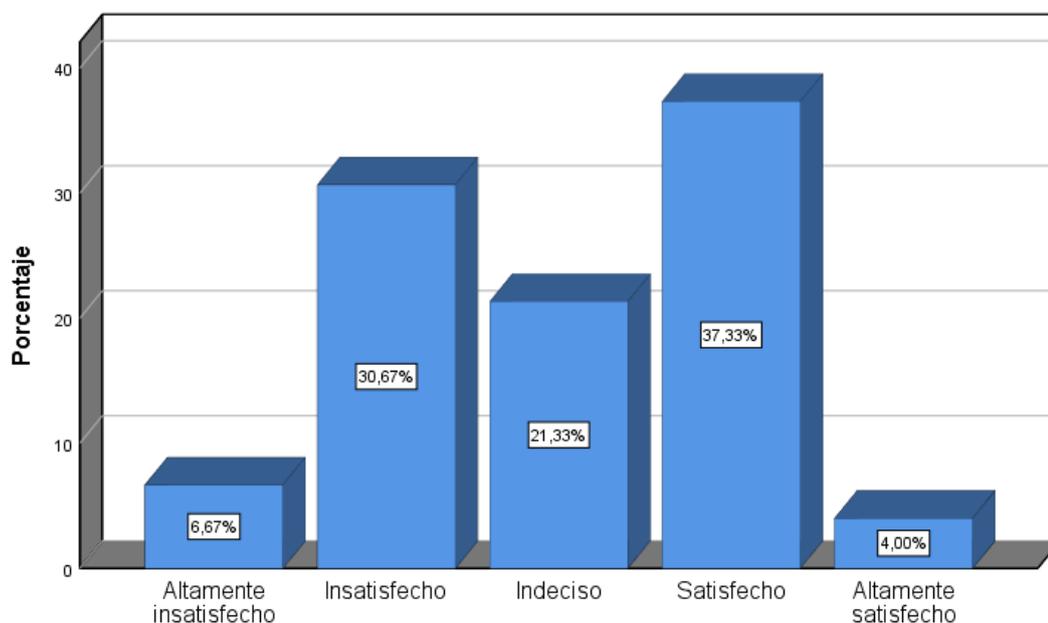


Figura 22

En esta figura se observa que un 37,33% se encuentra satisfecho con las coyunturas de formación profesional que le ofrece su trabajo, porque es el mismo docente que busca formarse profesionalmente y con sus propios recursos y su

satisfacción es personal, porque como manifiestan en un 30,67% se encuentran insatisfechos porque en muchos casos el pago que reciben no es suficiente para una formación permanente como nos exige el ministerio, peor aún ahora con las evaluaciones que nos imponen y necesariamente un docente tiene que estar constantemente capacitándose.

Tabla 30

Con la forma en que se supervisa su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	2	2,7	2,7	2,7
	Insatisfecho	20	26,7	27,0	29,7
	Indeciso	19	25,3	25,7	55,4
	Satisfecho	32	42,7	43,2	98,6
	Altamente satisfecho	1	1,3	1,4	100,0
	Total	74	98,7	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,3		
Total		75	100,0		

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

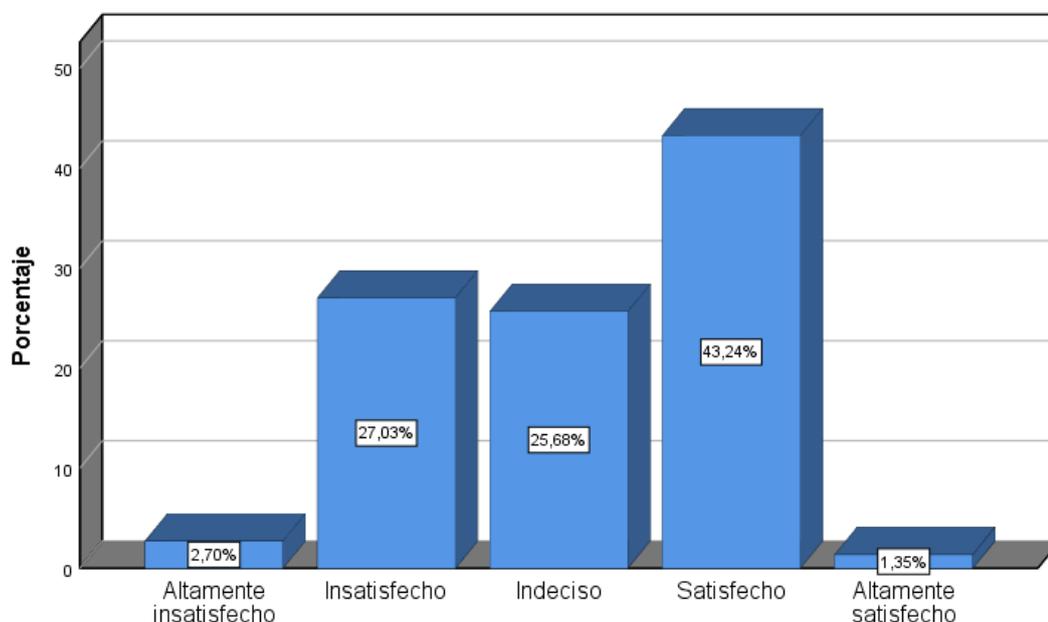


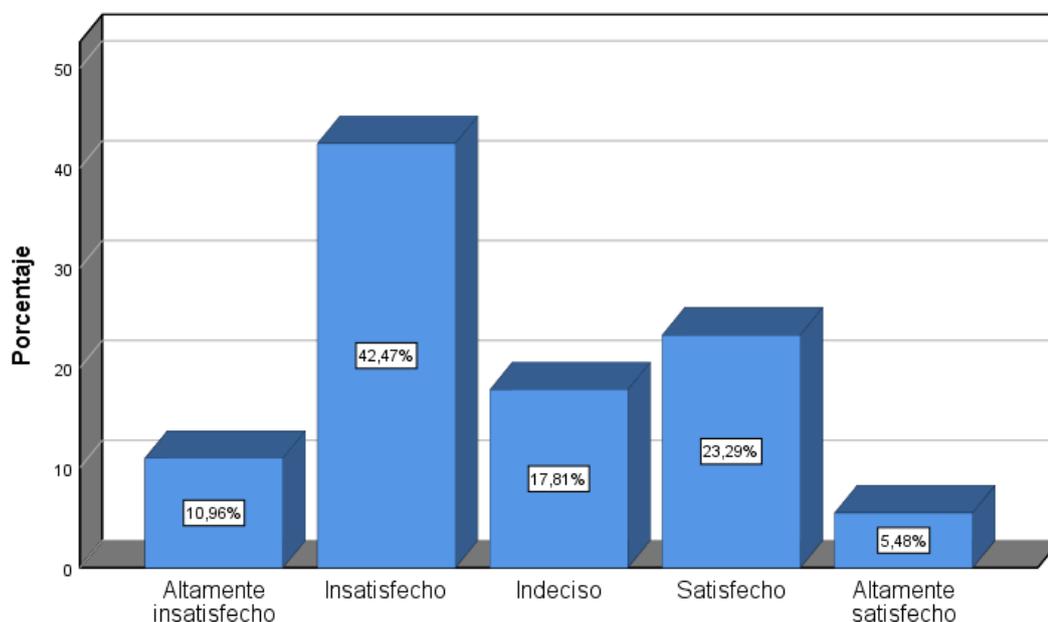
Figura 23

En este gráfico se muestra que el 43,24% de docentes se encuentra satisfecho con la forma en que se supervisa su trabajo porque en estos tiempos el docente tiene que estar capacitado constan mente porque hay diversos cambios en el sistema educativo, y en un 27,03% se encuentra insatisfecho, porque nos hemos acostumbrado a la rutina y es difícil desaprender y adecuarse a los nuevos modelos educativos, y un 25,69% manifiesta que se encuentra indeciso frente a la forma en que se supervisa su trabajo, aunque ahora ya no hay supervisión sino existe el monitoreo y el acompañamiento al docente de parte de los directivos.

Tabla 31**Con las condiciones de infraestructura del plantel**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	8	10,7	11,0	11,0
	Insatisfecho	31	41,3	42,5	53,4
	Indeciso	13	17,3	17,8	71,2
	Satisfecho	17	22,7	23,3	94,5
	Altamente satisfecho	4	5,3	5,5	100,0
	Total	73	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,7		
Total		75	100,0		

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

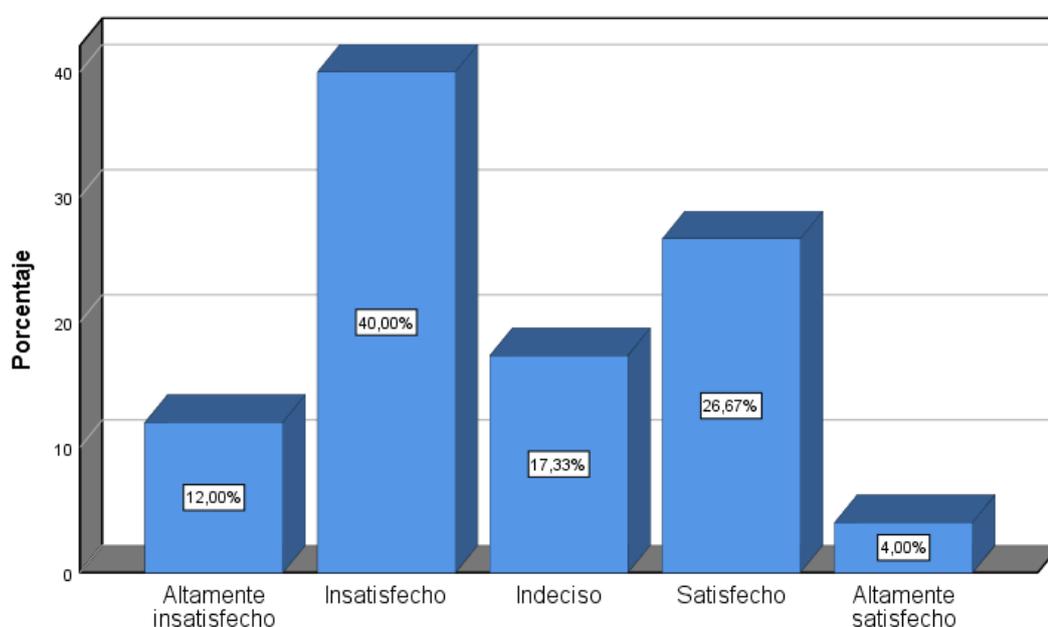
**Figura 24**

En la figura 24 un 42,47% de docentes manifiesta que se encuentran insatisfechos con las condiciones de infraestructura del plantel y se puede decir que afecta la satisfacción laboral, en realidad en muchas instituciones existe esa insatisfacción, porque las instituciones son antiguas y sus construcciones no soportan el paso de los años y no es suficiente lo que el gobierno da para su mantenimiento, por eso también un 17,81% está indeciso en su respuesta de las condiciones de la infraestructura del plantel, y un 23,29% se encuentra satisfecho ya sea porque el docente dicta sus clases y luego se va y es poco observador de la infraestructura de su plantel.

Tabla 32**Con la dotación de mobiliario en su institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	9	12,0	12,0	12,0
	Insatisfecho	30	40,0	40,0	52,0
	Indeciso	13	17,3	17,3	69,3
	Satisfecho	20	26,7	26,7	96,0
	Altamente satisfecho	3	4,0	4,0	100,0
	Total		75	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

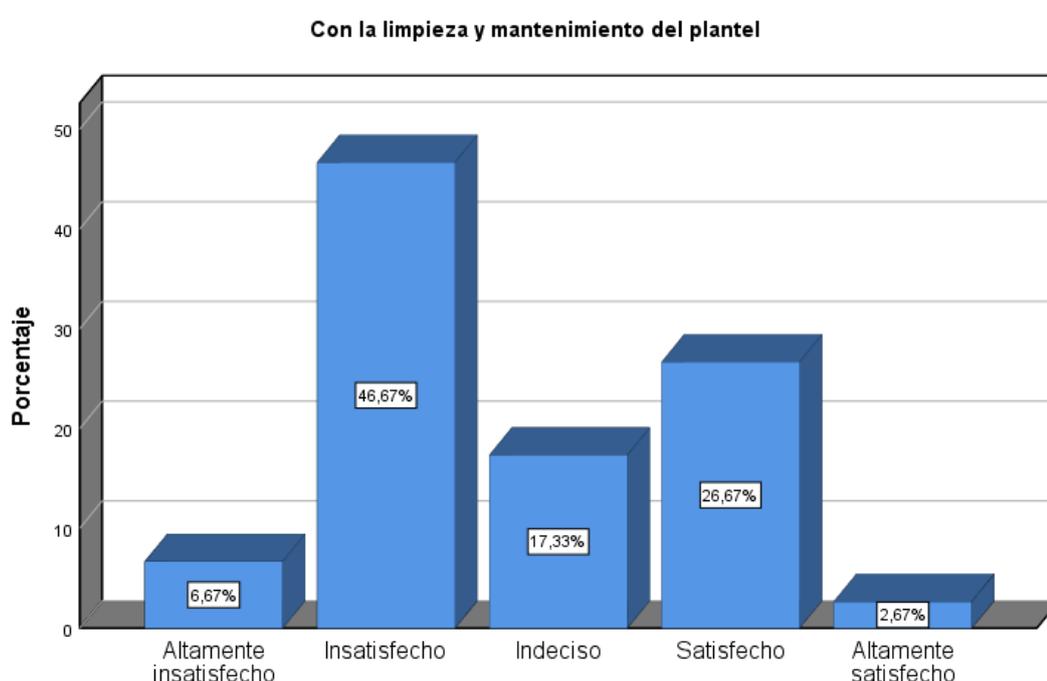
**Figura 25**

El 40% de docentes manifiesta que se encuentra insatisfecho con la dotación de mobiliario en su institución en realidad es un problema cuando no existe la dotación completa de mobiliario afecta tanto a los docentes como a estudiantes porque no permite el normal desarrollo de las labores educativas y por lo tanto existe una insatisfacción en la labor que realiza el docente y un 17,33 % respondió indecisión frente a esta pregunta y un 12% está altamente insatisfecho porque en muchas instituciones no cuentan con mobiliario tanto para el docente como para los estudiantes, y en un 26,67% manifiesta que está satisfecho.

Tabla 33**Con la limpieza y mantenimiento del plantel**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Altamente insatisfecho	5	6,7	6,7	6,7
	Insatisfecho	35	46,7	46,7	53,3
	Indeciso	13	17,3	17,3	70,7
	Satisfecho	20	26,7	26,7	97,3
	Altamente satisfecho	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

**Figura 26**

En esta figura el 46,67% de docentes se encuentra insatisfecho con la limpieza y mantenimiento del plantel, porque se puede deber a que no existe un compromiso verdadero de trabajo de parte del personal de limpieza y servicio, porque ellos también carecen de los implementos adecuados de limpieza, la cual debe ser dotada por el ministerio, y repito que el dinero que se da para mantenimiento de locales escolares en muchos casos es malversado por los directores de la instituciones educativas, existiendo de nuevo que no existe un verdadero compromiso y liderazgo de los directivos, y un 26,67% de docentes manifiestan que

se encuentran satisfechos con la limpieza y mantenimiento del plantel, se puede deber que son pocos directivos que cumplen con el liderazgo de llevar adelante sus instituciones educativas.

Tabla 34

Gestión del director y la satisfacción laboral del docente

		Altamente insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Altamente satisfecho	Total
Gestión del director	Nunca	2	2	1	1	0	6
	Casi Nunca	0	4	14	4	1	23
	Casi Siempre	0	1	5	10	0	16
	Siempre	0	1	1	8	2	12
Total		2	8	21	23	3	57

Fuente: Elaboración propia – Encuesta a docentes de I.E. Secundarias Urbano Marginales Puno.

En la tabla se puede apreciar que 14 docentes están indecisos con su satisfacción laboral ya que casi nunca existe la gestión del director, también se puede ver que 10 docentes indican que existe casi siempre la gestión del director y están satisfechos con su labor mientras que 8 docentes están satisfechos con su labor cuando siempre existe la gestión del director.

3.3. Contrastación de la Hipótesis General

a) Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No Existe una relación significativa entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno - 2018.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación significativa entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno - 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

El nivel de significancia con el que se ha trabajado es 5% ($\alpha=0,05$)

c) Estadístico de prueba

Se ha verificado distintos planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos tiene sus diferentes características y peculiaridades, para nuestra investigación para poder determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio primeramente a los puntajes finales hemos realizado la prueba de normalidad (prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov) que se muestra en la Tabla 35 en el que ambas variables se ajustan a una distribución normal (p -valor $> 0,05$) y se ha realizado la prueba estadística paramétrica de Pearson (Tabla 36) esta prueba son para medidas de correlación para variables ordinales (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 453).

Tabla 35

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del director	,089	57	,200*	,974	57	,258
Satisfacción laboral del docente	,108	57	,095	,986	57	,759

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 36

Prueba de estadística hipótesis general

			Correlaciones	
			Gestión del director	Satisfacción laboral del docente
Correlación de Pearson	Gestión del director		1	0,575**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		64	57
	Satisfacción laboral del docente		0,575**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		57	63
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	57
	Satisfacción laboral del docente	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	63

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

d) Decisión estadística

Tabla 37

Regla de decisiones para interpretar la correlación

COEFICIENTE CUALITATIVO	COEFICIENTE CUANTITATIVO
(+,-) Correlación Nula o Inexistente	$0.00 \leq r \leq 0.00$
(+,-) Correlación Positiva o Negativa Muy Baja	$0.01 \leq r \leq 0.20$
(+,-) Correlación Positiva o Negativa Baja	$0.21 \leq r \leq 0.40$
(+,-) Correlación Positiva o Negativa Moderada	$0.41 \leq r \leq 0.60$
(+,-) Correlación Positiva o Negativa Alta	$0.61 \leq r \leq 0.80$
(+,-) Correlación Positiva o Negativa muy Alta	$0.81 \leq r \leq 0.99$
(+,-) Correlación Positiva o Negativa Perfecta	$1.00 \leq r \leq 1.00$

Fuente: Hernández (2010)

Según la tabla 36 el p-valor es = 0,00001 resultado menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis (Ha).

Se puede apreciar también un $r = 0,575$ que según la Tabla 36 tiene una correlación positiva moderada pero altamente significativa.

e) Conclusión estadística

Se concluye que con una probabilidad de error del 0,001% existe una relación significativa directa entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno - 2018.

3.4. Contrastación de hipótesis específica

Hipótesis específica N° 1

a) Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis nula (H₀): No Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Hipótesis alterna (H_a): Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

El nivel de significancia con el que se ha trabajado es 5% ($\alpha=0,05$).

c) Estadístico de prueba

La prueba estadística paramétrica siendo esta la Pearson debido a que sus variables son ordinales teniendo el siguiente resultado:

Tabla 38

Prueba de estadística hipótesis Específica N° 1

Correlaciones

		Capacidad de planificación	Satisfacción laboral del docente
Capacidad de planificación	Correlación de Pearson	1	0,463**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	71	61
Satisfacción laboral del docente	Correlación de Pearson	0,463**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	61	63

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

d) Decisión estadística

Como p-valor es = 0,0000 que es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis (Ha).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación significativa directa entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Con $r=0,463$ Pearson siendo esté considerada como correlación directa y moderada pero altamente significativa al 1%.

Hipótesis específica N° 2

a) Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa y significativa entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente en las

instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

El nivel de significancia con el que se ha trabajado es 5% ($\alpha=0,05$).

c) Estadístico de prueba

La prueba estadística paramétrica siendo esta la Pearson debido a que sus variables son ordinales teniendo el siguiente resultado:

Tabla 39

Prueba de estadística hipótesis Específica N° 2

		Capacidad organizativa	Satisfacción laboral del docente
Capacidad organizativa	Correlación de Pearson	1	0,513**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	69	61
Satisfacción laboral del docente	Correlación de Pearson	0,513**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	61	63

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

d) Decisión estadística

Como p-valor es = 0,0000 que es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis (Ha).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Con $r=513$ Pearson siendo esté considerada como correlación directa y moderada pero altamente significativa al 1%.

Hipótesis específica N° 3

a) Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

El nivel de significancia con el que se ha trabajado es 5% ($\alpha=0,05$).

c) Estadístico de prueba

La prueba estadística no paramétrica siendo esta la Rho de Spearman debido a que sus variables son ordinales teniendo el siguiente resultado:

Tabla 40

Prueba de estadística hipótesis Específica N° 3

			Capacidad de Dirección	Satisfacción laboral del docente
Rho de Spearman	Capacidad de Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	62
	TotSatp	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	63

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

d) Decisión estadística

Como p-valor es = 0,0000 que es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis (Ha).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Con $r=519$ Spearman siendo esté considerada como correlación directa y moderada pero altamente significativa al 1%.

Hipótesis específica N° 4

a) Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa y significativa entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

El nivel de significancia con el que se ha trabajado es 5% ($\alpha=0,05$).

c) Estadístico de prueba

La prueba estadística paramétrica siendo esta la Pearson debido a que sus variables son ordinales teniendo el siguiente resultado:

Tabla 41

Prueba de estadística hipótesis Específica N° 4

Correlaciones

		Capacidad evaluativa	Satisfacción laboral del docente
Capacidad evaluativa	Correlación de Pearson	1	0,499**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	73	62
Satisfacción laboral del docente	Correlación de Pearson	0,499**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	62	63

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

d) Decisión estadística

Como p-valor es = 0,0000 que es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis (Ha).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Con $r=0,499$ Pearson siendo esté considerada como correlación directa y moderada pero altamente significativa al 1%.

Hipótesis específica N° 5

a) Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las

instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

El nivel de significancia con el que se ha trabajado es 5% ($\alpha=0,05$).

c) Estadístico de prueba

La prueba estadística no paramétrica siendo esta la Rho de Spearman debido a que sus variables son ordinales teniendo el siguiente resultado:

Tabla 42
Prueba de estadística hipótesis Especifica N° 5

		Correlaciones	
		Gestión del director	Las relaciones humanas
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	64
	Las relaciones humanas	Coeficiente de correlación	,552**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

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

d) Decisión estadística

Como p-valor es = 0,0000 que es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis (Ha).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Con $r=510$ Spearman siendo esté considerada como correlación directa y moderada pero altamente significativa al 1%.

Hipótesis específica N° 6

a) Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

El nivel de significancia con el que se ha trabajado es 5% ($\alpha=0,05$).

c) Estadístico de prueba

La prueba estadística no paramétrica siendo esta la Rho de Spearman debido a que sus variables son ordinales teniendo el siguiente resultado:

Tabla 43
Prueba de estadística hipótesis Especifica N° 6

			Gestión del director	El reconocimiento a la labor que desempeña
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	63
	El reconocimiento a la labor que desempeña	Coeficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	72

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

d) Decisión estadística

Como p-valor es = 0,0000 que es menor a 0.05 por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis (H_a).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018.

Con $r=510$ Spearman siendo esté considerada como correlación directa y moderada pero altamente significativa al 1%.

IV. DISCUSIÓN

Luego del análisis correspondiente de los resultados, se logró hallar que existe una relación significativa entre la gestión del director y la Satisfacción Laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 ($p < 0,05$) con un $r = 0,575$ Pearson siendo positiva o directa y moderada y altamente significativas al 1%. Lo que es comparable con (Salluca 2010), en su tesis sobre la Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao, encontró que existe relación significativa entre las variables estudiadas según los alumnos, por otro lado los profesores según su autopercepción indican que son totalmente independientes, Como se puede apreciar, existen similitudes en los resultados ya que en ambos encontramos relación entre las variables.

Por otro lado se ha hallado se concuerda con los resultado de Ramery-Gelpi (2017), Tesis doctoral titulada la Satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de educación secundaria de Orlando, Florida que concluye que existe una correlación estrecha satisfacción laboral del educador, satisfacción laboral del directivo escolar lo que estaría sucediendo también en nuestra investigación.

Asi mismo se concuerda con Luza (2017) Tesis Doctoral de la Universidad César Vallejo llego a las siguientes conclusiones, que la satisfacción laboral y el clima laboral influyen significativamente en la calidad educativa de las instituciones escolares “María Auxiliadora” de Lima. En donde en uno de sus resultados concluye que la satisfacción laboral influye significativamente en la calidad organizativa de la Institución Educativa y según nuestros resultados del objetivo específico se encontro que Existe una relación directa y significativa entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 con un $r=0,513$ Pearson siendo éste considerada como correlación directa y moderada pero altamente significativa al 1%.

Por otro lado en la tesis doctoral de Sardon (2016) Escuela de posgrado Doctorado en Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Titulado Liderazgo Transformacional del director y la gestión escolar en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ilaya en donde la participación del director se relaciona significativamente con la gestión escolar mediante las relaciones humanas, donde el coeficiente de correlación de Pearson, expresa una correlación positiva moderada y en nuestra investigación según el objetivo específico se ha concluido que existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 con un $r=0,510$ siendo ésta considerada como correlación directa y moderada pero altamente significativa al 1% lo que concuerda con la investigación realizada.

En estos tiempos el compromiso que cada uno de la gestión de los directores influye notablemente en el sistema organizativo y la creatividad ya que los directores intervienen y contagian con la tarea que realizan, y estas experiencias de gestión escolar se hacen responsables con los resultados que se obtienen después de una gestión, como manifiesta Güell (2014) los maestros opinan que tienen poco reconocimiento a nivel social como verdaderos profesionales, y el sistema educativo es una fuente significativa de insatisfacción para los docentes, así mismo Polanco (2014) relaciona la satisfacción laboral con el contexto o clima laboral que influye en el desempeño laboral de los educadores y por ende en la calidad educativa y con los aprendizajes, en todos los aspectos de sus estudiantes es un elemento decisivo al momento de iniciar tan complejo proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las actividades de una buena gestión y un compromiso verdadero de los directivos de las instituciones educativas relacionado como las buenas prácticas docentes y verdadera vocación de servicio que se necesita más que nunca para dar un cambio a lo que se está dando en estos tiempos en la educación, especialmente en sectores social y culturalmente mal influidos por

los diversos problemas que sopesa nuestro país y la corrupción que está en todos los ámbitos como en el sector educativo.

V. CONCLUSIONES

Existe una relación significativa ($r= 0,539$) entre la Gestión del Director y la Satisfacción Laboral del docente según la prueba estadística mostrada en la Tabla 34 siendo esta positiva y moderada como se clasifica según la tabla 35 se puede afirmar esto con un probabilidad de error de 0,001% esto también se contrasta con los cuadros estadísticos obtenidos y se va logrando buenas relaciones entre la comunidad educativa, se va dejando atrás esa forma de dirigir en forma tradicional, y esta nueva gestión de los directores se va modificando hacia un liderazgo pedagógico.

Existe una relación ($r=0,452$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 como se muestra en la Tabla 36.

Existe una relación ($r=0,473$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 como se muestra en la Tabla 37.

Existe una relación ($r=0,519$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 como se muestra en la Tabla 38.

Existe una relación ($r=0,510$) directa moderada y altamente significativa entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 como se muestra en la Tabla 39.

Existe una relación ($r=0,552$) directa moderada y altamente significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 como se muestra en la Tabla 40.

Existe una relación ($r=0,509$) directa moderada y altamente significativa entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018 como se muestra en la Tabla 41.

VI. RECOMENDACIONES

Cada director que fue evaluado y designado por cuatro años en las instituciones se recomienda que realice desde el inicio de su gestión una adecuada planificación y un verdadero acompañamiento junto a con su personal docente y administrativo, no delegando a una sola persona para realizar el PEI, PAT, PCI y reglamento interno cuya justificación siempre es la disponibilidad de tiempo por ello cada Director debe estar muy bien capacitado y actualizado más que los docentes respecto a todo el proceso de planificación y organización para lograr la calidad educativa que requiere nuestras instituciones, porque su rol como director significa mirar otros enfoques actuales que nos exige la sociedad en los aspectos curriculares, institucionales y no dejando de lado lo político-social, que incluye los nuevos enfoques educativos del nuevo currículo nacional.

Respecto a la organización institucional el Director si desea que los docentes se vean reflejada en una satisfacción laboral se debe tener un verdadero manejo del personal para organizarlos en equipos de trabajo siempre respetando la individualidad y diversidad de sus docentes saber merituar y valorar el trabajo que realizan sus docentes a pesar de las dificultades económicas, del traslado a lugares inhóspitos que algunos docentes que por vocación se comprometen a llegar, y se requiere también que el director sepa inculcar en sus estudiantes el verdadero valor de una calidad educativa y que tenga una clara visión de la realidad institucional, para concretizar los procesos de organización, dirección y una verdadera capacidad evaluativa de su gestión.

En el aspecto de la capacidad de dirección, el director debe ser un líder pedagógico por excelencia, para una buena satisfacción laboral de los docentes, para una excelencia académica utilizando todas sus estrategias potencialidades y capacidades por que se sugiere que el Director debe autoevaluar su desempeño profesional con una práctica constante en su labor

de director y analizar con los docentes los resultados de su trabajo, comparando con los objetivos previstos.

Así mismo en la capacidad evaluativa y monitoreo el director debe ver siempre la evaluación como un proceso de análisis y reflexión para que vaya orientado a facilitar una adecuada toma de decisiones y desarrollar acciones siempre con la posibilidad de permitir transformaciones tanto de la gestión del director y de los docentes, para que se pueda observar el impacto y mejoramiento de todo resultado de la práctica institucional pedagógica.

VII. PROPUESTA

Datos generales:

Título del evento

Taller de fortalecimiento en planificación y organización de los documentos de gestión institucional de las Instituciones educativas secundarias Urbano marginales de Puno.

Alcance

Docentes de Instituciones educativas secundarias Urbano marginales de Puno.

Duración

El taller tendrá una duración de 7 días

Fundamentación:

La Gestión del Director para que sea eficiente y eficaz como lo pide el Ministerio de Educación debe ser el mismo Ministerio que lo capacite en todos los aspectos de la gestión pedagógica, para que al inicio de cada año lectivo escolar, pueda realizar una adecuada motivación y planificación del PEI. PCI, PAT RI para el conocimiento y lograr el verdadero compromiso de toda la plana Jerárquica, docentes, plana Administrativa, estudiantes, con su Municipio escolar, padre de familia APAFA y comunidad en general, utilizando estrategias novedosas para un verdadero involucramiento en su gestión directoral, así mismo realizar un plan de monitoreo y acompañamiento en que se resalte los resultados de avance en cada trimestre buscando acompañamiento innovador frente a los cambios complejos y acelerados que nos exige los avances científicos, siempre buscando el fortalecimiento e interés de los estudiantes en su mejora de sus aprendizajes y en la satisfacción de los docentes por sus méritos.

Referente a la capacidad organizativa la gestión del director debe estar enmarcado en llevar un clima laboral saludable, con la comunidad educativa en especial con los docentes, y debe resaltar las tareas que debe desempeñar debido al lugar que ocupa dentro de la organización, con todas sus destrezas o

habilidades, y este conjunto de capacidades le permita al directivo tomar decisiones concretas en momentos específicos, para lograr una satisfacción en las relaciones humanas.

Base legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N^a 28044, Ley General de Educación y reglamentación
- Ley N^a 28988, Ley que declara a la Educación Básica como servicio público esencial.
- Decreto Supremo N^o 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N^o 28044 Ley General de Educación.
- Ley N^a 29944, Ley de la Reforma Magisterial y Decreto Supremo N^o 004-2013-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N^o 29944.
- Ley N^a 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer la planificación y organización en los documentos de gestión institucional de las Instituciones educativas secundarias Urbano marginales de Puno.

Objetivos específicos

- Fortalecer en la elaboración del PEI, PCI, PAT y RI de la gestión institucional de las Instituciones educativas secundarias Urbano marginales de Puno.
- Fortalecer en la ejecución y organización del PEI, PCI, PAT y RI de la gestión institucional de las Instituciones educativas secundarias Urbano marginales de Puno

- Fortalecer en el monitoreo y evaluación del PEI, PCI, PAT y RI de la gestión institucional de las Instituciones educativas secundarias Urbano marginales de Puno.

Cronograma de actividades

Actividades	Días						
	1	2	3	4	5	6	7
Fortalecimiento en elaboración del PEI							
Fortalecimiento en elaboración del PCI							
Fortalecimiento en elaboración del PAT							
Fortalecimiento en elaboración del y RI							
Fortalecer en el monitoreo y evaluación del PEI, PCI, PAT y RI							

Conclusiones y recomendaciones

La gestión del director debe expresar también al reconocimiento de los esfuerzos de los docentes innovadores pedagógicos, merituarlos y hacer públicos para llevar como propuestas pedagógicas y didácticas con el objetivo de intercambio con otras instituciones de estas prácticas educativas, propiciando la interacción con otros docentes, para fortalecer su satisfacción laboral y pedagógica para así cambiar la manera de interactuar y pensar tanto del Director como de los docentes para lograr cambios en la mejora de la organización educativa.

Referencias

- Resolución Ministerial N° 712-2018-MINEDU que aprueba la Norma Técnica denominada “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2019 en instituciones educativas y programas de educación básica.
- Programa curricular de Ecuación secundaria

Propuesta de investigación

Los resultados de este trabajo de investigación motivan realizar estudios posteriores de posgrado, considerando una muestra considerable, que permitan realizar comparaciones entre instituciones del sistema educativo en América Latina y nuestro país así como comparar su posible relación de la gestión del director con la inteligencia emocional de los docentes y la inteligencia lógico deductiva las cuales no se desarrollaron dadas las dimensiones con las que se desarrolló el presente estudio lo que sería necesario reflexionar analizar.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarado Oyarce, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima, Perú: Universidad Alas Peruanas. Recuperado el Noviembre de 2014, de <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?>
- Borjas Urribarrí, F. J., & Vera Guadrón, L. J. (2008). *Funciones Gerenciales del Director de las Escuelas Bolivarianas*. Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales. Recuperado el 2017, de <http://www.revistanegotium.org.ve> 11 (4)
- Caminero Melero, J. M. (2012). *Competencias de la Dirección Escolar para una Gestión de Calidad*. Tesis, Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1733/1/TFG-L5.pdf>
- Campos, J. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios en la Universidad de Montemorelos Facultad de Educación*. Montemorelos.
- Flores Ramos, C. P. (2016). El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes. *DIGIBUG*. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/41231>
- Güell Malet, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Catalunya: Universitat Internacional de Catalunya. Recuperado el 2018, de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%B9ell_Malet.pdf?sequence=1
- Gurría, M. (1996). *Ética profesional: el turismo como ejemplo*. México: Universidad de las Américas Puebla.
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta Edición*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación 4ta Edición*. Mexico: McGraw-Hill.

- Locke, E. A. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo en Dunnette*. Estados Unidos, Chicago, Estados Unidos: Rand McNally College Ed.
- Luza Castillo, F. F. (2017). *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima*. Lima.
- Mateo Soriano, A. M. (2017). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL01-2015*. Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado.
- Medina Rojas, J. J. (2006). *Rol del docente universitario*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado el Marzo de 2016, de <https://www.monografias.com/docs114/rol-del-docente-universitario/rol-del-docente-universitario2.shtml>
- Ministerio de Educación. (2016). *Planificación escolar - La toma de decisiones informadas*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/cursos-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo2-planificacion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación. (Marzo de 2018). *Evaluación Docente*. Obtenido de Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE: <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/eddir/>
- Muñoz Aliaga, W. (2014). *El Liderazgo del Director en las Instituciones Educativas. Forum Creatividad y Desarrollo*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>
- Polanco Espinoza, C. A. (2014). *El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Tesis Doctoral, Tegucigalpa. Recuperado el 2018, de <file:///C:/Users/BETTY/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf>

- Ramery-Gelpi, E. (2017). *LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL DIRECTOR ESCOLAR Y LOS DOCENTES EN LOS CENTROS DE SECUNDARIA DE ORLANDO, FLORIDA*. Orlado Florida.
- Ramirez Silva, D. A. (2015). *Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel Primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca-2015*. tesis, Lima.
- Riffo Muñoz, H. H. (2014). Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales. *Universitat Autònoma de Barcelona - UAB*. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/127772>
- Sanchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Saenz, K. (2018). *Manueal de la Metodología Científica, tecnológica y humanista* (Vol. I). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sardon Ari, D. L. (2016). *Liderazgo transformacional del y la gestión escolar en las Instituciones Educativas primarias de la ciudad de Ilave*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano de puno, Puno.
- Solórzano Córdor, D. (2017). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Insttución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06*. Escuela de posgrado Universidad César Vallejo.
- Subaldo, R. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacion y el desgaste del profesorado (Tesis)*. Valencia. Obtenido de <http://roderic.uv.es/handle/10550/24703>
- Torres, E. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno (Tesis de maestría)*. Puno.
- Trejos Collazos, Z. C. (2016). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes del nivel de las instituciones educativas de Aucallama-Huaral 2015*. tesis, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.
- Vera Mendoza, A. E., & Lanz A., R. E. (2016). La planificación como estrategia gerencialpara el fortalecimientode la convivencia escolar. *Red de Revistas*

Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/356/35652744014/>

IX. ANEXOS

9.1. Instrumentos

Ficha técnica

Cuestionario de Gestión del Director

Nombre de la Prueba: Cuestionario de Gestión del Director

Autores:

Adaptado por: Betty Ordoñez Quispe (2015)

Ámbito de aplicación: Directores y docentes de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de Puno siendo estas: I.E.S. Independencia Nacional, I.E.S. Politécnico Huascar, I.E.S. José Antonio Encinas y I.E.S Industrial N° 32.

Tamaño Muestra: 75 individuos

Metodología de recolección: Por entrevista directa e individual

Tiempo: 35 minutos aproximadamente

Trabajo de campo realizado por: La investigadora del proyecto

Áreas que mide: Capacidad de planificación, organización, dirección y de evaluación.

Objetivos: Gestión del director

La versión original está compuesta por 40 ítems que miden diversas capacidades los que fueron reducidos a 20 por el nivel de investigación y están codificados en una Escala tipo Likert de cuatro puntos representadas del (4) al (1) Siempre, Casi siempre, Casi nunca y Nunca.

La validez, dicho instrumento ha sido adaptado a través de juicio de expertos, quienes dieron sus observaciones y su veredicto y recomendaron que la adaptación del instrumento reúne los requisitos suficientes para su aplicación a la muestra de estudios.

Confiabilidad: para la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de ítems que se esperan que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La confiabilidad del cuestionario alcanzó un coeficiente de 0,971 siendo este mayor a 0,8 lo que significa que existe un nivel de excelente confiabilidad para el cuestionario de Directores.

Evalúa: Este cuestionario analiza las diferentes capacidades del Director en los niveles planificación, organización, dirección y de evaluación dentro de la institución educativa.

Material: Cuestionario impreso

GUÍA DE ENCUESTA GESTIÓN DEL DIRECTOR

IES.....FECHA.....

Estimado(a) Colega: La presente guía consta de varias preguntas con alternativas de respuestas representadas del (4) al (1) Siempre, Casi siempre, Casi nunca y Nunca. Valore, marcando con un aspa (X).

	ITEMS	SIEMPRE 4	CASI SIEMPRE 3	CASI NUNCA 2	NUNCA 1
01	El Director Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI.				
02	El Director Coordina esfuerzos de planificación para concretizar el PAT, PCC; RI.				
03	El Director Diseña los mejores métodos para lograr los objetivos.				
04	El director Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados.				
05	El director Fomenta la modificación de los planes de acción o estrategias cuando estas no son funcionales a la Institución.				
06	El Director Clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes.				
07	El director Determina y jerarquiza las necesidades por orden de importancia.				
08	El Director Programa las actividades a realizar para lograr metas.				
09	Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas.				
10	El director delega responsabilidades para la ejecución del trabajo Educativo.				

	ITEMS	SIEMPRE 4	CASI SIEMPRE 3	CASI NUNCA 2	NUNCA 1
11	Demuestra capacidad para persuadir o influenciar al personal a su cargo respecto de los objetivos que ha definido.				
12	La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes				
13	Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución.				
14	Visualiza, evalúa y decide las alternativas de solución más convenientes ante los problemas que enfrenta.				
15	Demuestra creatividad y flexibilidad en la toma de decisiones y en el abordaje de los problemas.				
16	Analiza reflexivamente el desarrollo de su trabajo.				
17	Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad educativa.				
18	Verifica el cumplimiento de lo planeado.				
19	Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario.				
20	Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente.				

Muchas gracias por su colaboración

Ficha técnica

Cuestionario de Satisfacción laboral del Docente

Nombre de la Prueba: Cuestionario de Satisfacción laboral del Docente

Autores:

Adaptado por: Betty Ordoñez Quispe (2015)

Ámbito de aplicación: Docentes de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de Puno.

I.E.S. Independencia Nacional, I.E.S. Politécnico Huascar, I.E.S. José Antonio Encinas y I.E.S Industrial N° 32.

Tamaño Muestra: 75 docentes de educación secundaria

Metodología de recolección: Por entrevista directa e individual

Tiempo: 35 minutos aproximadamente

Trabajo de campo realizado por: La investigadora del proyecto

Áreas que mide: El nivel de satisfacción de los docentes en el trabajo, remuneraciones, las relaciones humanas, su organización y las condiciones en el trabajo.

Objetivos: Satisfacción laboral del Docente

La versión original está compuesta por 42 ítems que miden diversas satisfacciones los que fueron reducidos a 21 por el nivel de investigación y están codificados en una Escala tipo Likert de cinco puntos representados desde altamente insatisfecho (1), insatisfecho (2), indeciso (3), satisfecho (4) y altamente satisfecho (5).

La validez, dicho instrumento ha sido adaptado a través de juicio de expertos, quienes dieron sus observaciones y su veredicto y recomendaron que la adaptación del instrumento reúne los requisitos suficientes para su aplicación a la muestra de estudios.

Confiabilidad: para la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través

de ítems que se esperan que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La confiabilidad del cuestionario alcanzó un coeficiente de 0,930 siendo este mayor a 0,8 lo que significa que existe un nivel de excelente confiabilidad para el cuestionario de Directores.

Evalúa: Este cuestionario analiza los diferentes niveles de satisfacción de los docentes en el trabajo, remuneraciones, las relaciones humanas, su organización y las condiciones en el trabajo.

Material: Cuestionario impreso

ESCALA DE OPINIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

I.E.S.....FECHA.....

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

ALTAMENTE INSATISFECHO AI 1
 INSATISFECHO I 2
 INDECISO ID 3
 SATISFECHO S 4
 ALTAMENTE SATISFECHO AS 5

	ITEMS	AI 1	I 2	ID 3	S 4	AS 5
01	-Con la carga de trabajo habitual.					
02	-Con la calidad del trabajo que realiza con sus estudiantes.					
03	-Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.					
04	-Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la Institución educativa.					
05	Con las relaciones humanas que mantienen los docentes y el director en la institución educativa.					
06	-Con la disposición, hábitos y actitudes con los estudiantes.					
07	Con las relaciones humanas sostenidas con los padres de familia.					

	ITEMS	AI 1	I 2	ID 3	S 4	AS 5
08	Con la organización y funcionamiento de su institución.					
09	Con los propósitos educativos y las metas planteadas.					
10	Con el trabajo en equipo y por áreas.					
11	Con la remuneración que percibe.					
12	Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo.					
13	Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo.					
14	Con el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores.					
15	Con el reconocimiento de su trabajo por parte de los estudiantes.					
16	Con el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres de familia y/o representantes.					
17	Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo.					
18	Con la forma en que se supervisa su trabajo.					
19	Con las condiciones de infraestructura del plantel.					
20	Con la dotación de mobiliario en su institución.					
21	Con la limpieza y mantenimiento del plantel.					

Gracias por su colaboración

9.1. Validación de instrumentos

"AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO"

Puno, 11 de Setiembre del 2014

OFICIO Nº 003-2014-EBOQ/EEPG-UCV-P

SEÑOR : Dr. Victor Alfredo Paniagua Gallegos

PRESENTE.

ASUNTO : SOLICITA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

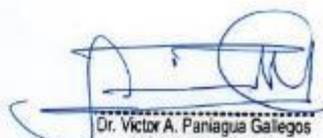
Tengo a bien dirigirme a usted, con la finalidad de poner de su conocimiento que, siendo conocedora de su alto espíritu de colaboración para con la educación peruana, es que recorro a su digna persona con la finalidad de que tenga a bien revisar y validar los instrumentos para el proyecto de Investigación Titulado "LA GESTION DEL DIRECTOR Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS URBANO MARGIONALES DE LA CIUDAD DE PUNO- 2014". Dicha validación es requisito para continuar con el proyecto de investigación. Para tal efecto adjunto: Matriz de consistencia, matriz de validación, matriz de validación del instrumento.

Segura de su alto espíritu de colaboración reitero mis consideraciones de estima personal.

Atentamente.



Mg. Elba Betty Ordoñez Quispe



Dr. Victor A. Paniagua Gallegos
ING. DE SISTEMAS
CIP00347

11- set - 2014

MATRIZ DE VALIDACIÓN

JLO:

Gestión del Director y su relación con la satisfacción laboral del docente en las Instituciones Educativas Secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno- 2014

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN RECOMENDACIÓN
				Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
El director es el gerente de la institución educativa y tiene como principales funciones planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa.	Capacidad de Planificación.	PEI, PAT, PCC, RI.	El Director Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI, PAT, PCC, RI.					X		X		X		X		
	Capacidad Organizativa	• Plana Jerárquica	El Director clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes.							X		X		X		
			El Director determina y jerarquiza las necesidades por orden de importancia.							X		X		X		
		• Docentes	El Director programa las actividades a realizar para lograr metas.							X		X		X		
			Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas.					X		X		X		X		
			El Director delega responsabilidad para la ejecución del trabajo educativo.							X		X		X		
	Capacidad de Dirección.	• Motivación	La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes.							X		X		X		
			Demuestra capacidad para persuadir o influenciar al personal a su cargo respecto de los objetivos que ha definido.							X		X		X		
		Uso de estrategias	Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución.					X		X		X		X		
			Demuestra creatividad y flexibilidad en la toma de decisiones y en abordaje de los problemas.							X		X		X		
Capacidad Evaluativa		Plan de monitoreo	Analiza reflexivamente el desarrollo de su trabajo					X		X		X		X		

		Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad Educativa.									X								
		Verifica el cumplimiento de lo planeado.									X								
		Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario. Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente.									X								

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA					
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO			
Satisfacción laboral satisfacción que siente el trabajador depende de variados aspectos relacionados con su presencia en la organización, tanto los propios del puesto de trabajo que ocupa como de otros elementos que lo rodean.	El propio trabajo	Porcentaje de satisfacción con su propio trabajo	Con la carga de trabajo habitual.																		
			Con la calidad del trabajo que realiza con sus estudiantes																		
			Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.							X											
	Las relaciones humanas.	Nivel de satisfacción de las relaciones humanas.	Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la Institución Educativa.																		
			Con Las RH que mantienen los docentes y el director en la Institución Educativa.							X											
			Con Los estudiantes.							X											
			Con los padres de familia.							X											
	La organización del trabajo.	Comunicación Coordinación	Con la organización y funcionamiento de la Institución.																		
			Con los propósitos educativos y las metas planteadas.							X											
			Con el trabajo en equipo y por áreas.							X											
El salario, otras	Grado de satisfacción con su	Con la remuneración que percibe.																			

retribuciones y posibilidades de promoción.	remuneración.	Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo.																
El reconocimiento a la labor desempeñada.	Meritar la labor del docente	Con el reconocimiento del personal directivo, de sus compañeros, de los estudiantes y los padres de familia.								X								
Condiciones de trabajo	Bienestar personal.	Con formación profesional, supervisión, infraestructura, mobiliario, limpieza y mantenimiento del plantel.																


FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Victor A. Paniagua Gallegos
 ING. DE SISTEMAS
 CIP80347

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de encuesta de la Gestión de los directores”

OBJETIVO: “Conocer la gestión de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbano- marginales de la ciudad de Puno”.

DIRIGIDO A: Docentes

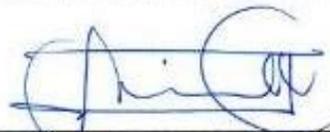
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Doctor Víctor Alfredo Paniagua Gallegos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Víctor A. Paniagua Gallegos
ING. DE SISTEMAS
CIP80347

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO:

La Gestión del Director y su relación con la satisfacción laboral del docente en las instituciones Educativas Secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno- 2014.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión del Director El director es el gerente de la institución educativa y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como medir cuentas a la comunidad educativa.	Capacidad de Planificación.	PEI, PAT, POC, RI.	El Director Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI, PAT, POC, RI.					✓		✓		✓		✓				
	Capacidad Organizativa	• Plana Jerárquica	El Director clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes.					✓		✓		✓		✓				
			El Director determina y jerarquiza las necesidades por orden de importancia.					✓		✓		✓		✓				
		• Docentes	El Director programa las actividades a realizar para lograr metas.					✓		✓		✓		✓				
			Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas.					✓		✓		✓		✓				
			El Director delega responsabilidad para la ejecución del trabajo educativo.					✓		✓		✓		✓				
	Capacidad de Dirección.	• Motivación	La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes.					✓		✓		✓		✓				
			Demuestra capacidad para persuadir o influenciar al personal a su cargo respecto de los objetivos que ha definido.					✓		✓		✓		✓				
		Uso de estrategias	Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución.					✓		✓		✓		✓				
			Demuestra creatividad y flexibilidad en la toma de decisiones y en abordaje de los problemas.					✓		✓		✓		✓				
	Capacidad Evaluativa		Plan de monitoreo	Analiza reflexivamente el desarrollo de su trabajo					✓		✓		✓					

		Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad Educativa.												
		Verifica el cumplimiento de lo planeado.												
		Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario. Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente.												

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				A	L	I	D	S	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Satisfacción laboral satisfacción que siente el trabajador dependo de variados aspectos relacionados con su presencia en la organización, tanto los propios del puesto de trabajo que ocupa como de otros elementos que lo rodean	El propio trabajo	Porcentaje de satisfacción con su propio trabajo	Con la carga de trabajo habitual.						✓		✓	✓	✓				
			Con la calidad del trabajo que realiza con sus estudiantes						✓		✓	✓	✓				
			Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.						✓		✓	✓	✓				
	Las relaciones humanas.	Nivel de satisfacción de las relaciones humanas.	Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la Institución Educativa.						✓		✓	✓	✓				
			Con Las RH que mantienen los docentes y el director en la Institución Educativa.						✓		✓	✓	✓				
			Con Los estudiantes.						✓		✓	✓	✓				
			Con los padres de familia.						✓		✓	✓	✓				
	La organización del trabajo.	Comunicación Coordinación	Con la organización y funcionamiento de la institución.						✓		✓	✓	✓				
			Con los propósitos educativos y las metas planeadas.						✓		✓	✓	✓				
			Con el trabajo en equipo y por áreas.						✓		✓	✓	✓				
	El salario, otras	Grado de satisfacción con su	Con la remuneración que percibe.						✓		✓	✓	✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de encuesta de la Gestión de los directores"

OBJETIVO: "Conocer la gestión de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbano- marginales de la ciudad de Puno".

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Doctora Ana Maritza Boy Barreto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO:

La Gestión del Director y la satisfacción laboral del docente en las Instituciones Educativas Secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno- 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<p style="text-align: center;">Gestión del Director</p> <p>El director es el gerente de la institución educativa y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa.</p>	Capacidad de Planificación.	PEI, PAT, PCL, RI.	El Director Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI, PAT, PCL, RI.					X		X		X						
	Capacidad Organizativa	• Plana Jerárquica	El Director clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes.					X		X	X		X					
			El Director determina y jerarquiza las necesidades por orden de importancia.							X	X		X					
		• Docentes	El Director programa las actividades a realizar para lograr metas.							X	X		X					
			Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas.							X	X		X					
			El Director delega responsabilidad para la ejecución del trabajo educativo.					X	X		X							
	Capacidad de Dirección.	• Motivación	La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes.					X		X	X		X					
			Demuestra capacidad para persuadir o influenciar al personal a su cargo respecto de los objetivos que ha definido.							X	X		X					
		Uso de estrategias	Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución.							X	X		X					
	Demuestra creatividad y flexibilidad en la toma de decisiones y en abordaje de los problemas.							X	X		X							
	Capacidad Evaluativa		Plan de monitoreo	Analiza reflexivamente el desarrollo de su trabajo						X	X		X					

		Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad Educación.							X				
		Verifica el cumplimiento de lo planeado.							X		X		
		Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario. Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente.							X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
Satisfacción laboral satisfacción que siente el trabajador dependiénd de variados aspectos relacionados con su presencia en la organización, tanto los propios del puesto de trabajo que ocupa como de otros elementos que lo rodean	El propio trabajo	Porcentaje de satisfacción con su propio trabajo	Con la carga de trabajo habitual.							X		X		X					
			Con la calidad del trabajo que realiza con sus estudiantes						X		X		X						
			Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.						X		X		X						
	Las relaciones humanas.	Nivel de satisfacción de las relaciones humanas.	Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la Institución Educativa.							X		X		X					
			Con Las RH que mantienen los docentes y el director en la Institución Educativa.						X		X		X						
			Con Los estudiantes.						X		X		X						
			Con los padres de familia.						X		X		X						
	La organización del trabajo.	Comunicación Coordinación	Con la organización y funcionamiento de la Institución.							X		X		X					
			Con los propósitos educativos y las metas planteadas.						X		X		X						
			Con el trabajo en equipo y por áreas.						X		X		X						
	El salario, otras	Grado de satisfacción con su	Con la remuneración que percibe.							X		X		X					

retribuciones y posibilidades de promoción.	remuneración.	Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo.								X				
El reconocimiento a la labor desempeñada.	Merito de la labor del docente	Con el reconocimiento del personal directivo, de sus compañeros, de los estudiantes y los padres de familia.								X				
Condiciones de trabajo	Bienestar personal.	Con formación profesional, supervisión, infraestructura, mobiliario, limpieza y mantenimiento del plantel.								X				


FIRMA DEL EVALUADOR
 Edgardo David Velásquez Chirrita
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
 INSTITUTO ESTADÍSTICO
 C.P. 152512

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de opinión de la satisfacción laboral de los docentes"

OBJETIVO: "Determinar la gestión de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbano- marginales de la ciudad de Puno".

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Velasquez Churata Edgar David.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Gestión Pública*

VALORACIÓN:

Muy Alto	<i>Alto</i>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------	-------	------	----------

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EVALUADOR.

Edgar David Velasquez Churata
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
INGENIERO ESTADÍSTICO
C.P. 117962

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO:

La Gestión del Director y la satisfacción laboral del docente en las Instituciones Educativas Secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno- 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Afirmación	Casi afirmación	Casi negación	Negación	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p style="text-align: center;">Gestión del Director</p> <p>El director es el gerente de la institución educativa y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa.</p>	Capacidad de Planificación.	PEI, PAT, PCI, RI.	El Director Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI, PAT, PCI, RI.					X		X		X					
	Capacidad Organizativa	• Plana Jerárquica	El Director clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes.					X		X		X					
			El Director determina y jerarquiza las necesidades por orden de importancia.					X		X		X					
		• Docentes	El Director programa las actividades a realizar para lograr metas.						X		X		X				
			Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas.					X		X		X					
			El Director delega responsabilidad para la ejecución del trabajo educativo.					X		X		X					
	Capacidad de Dirección.	• Motivación.	La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes.					X		X		X					
			Demuestra capacidad para persuadir o influenciar al personal a su cargo respecto de los objetivos que ha definido.					X		X		X					
		Uso de estrategias	Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución.					X		X		X					
			Demuestra creatividad y flexibilidad en la toma de decisiones y en abordaje de los problemas.					X		X		X					
	Capacidad Evaluativa		Plan de monitoreo	Analiza reflexivamente el desarrollo de su trabajo				X		X		X					

			Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad Educativa.						X	X		X		
			Verifica el cumplimiento de lo planeado.						X		X	X		
			Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario. Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente.						X		X	X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Satisfacción laboral satisfacción que siente el trabajador dependa de variados aspectos relacionados con su presencia en la organización, tanto los propios del puesto de trabajo que ocupa como de otros elementos que lo rodean	El propio trabajo	Porcentaje de satisfacción con su propio trabajo	Con la carga de trabajo habitual.									X		X		X		
			Con la calidad del trabajo que realiza con sus estudiantes						X		X		X		X			
			Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.								X		X		X			
	Las relaciones humanas.	Nivel de satisfacción de las relaciones humanas.	Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la institución Educativa.							X		X		X				
			Con Las RH que mantienen los docentes y el director en la Institución Educativa.								X		X		X			
			Con Los estudiantes.								X		X		X			
			Con los padres de familia.								X		X		X			
	La organización del trabajo.	Comunicación Coordinación	Con la organización y funcionamiento de la institución.							X		X		X				
			Con los propósitos educativos y las metas planteadas.								X		X		X			
			Con el trabajo en equipo y por áreas.								X		X		X			
El salario, otras	Grado de satisfacción con su	Con la remuneración que percibe.									X		X		X			

retribuciones y posibilidades de promoción.	remuneración.	Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo.							X	X		X		
El reconocimiento a la labor desempeñada.	Mentuar la labor del docente	Con el reconocimiento del personal directivo, de sus compañeros, de los estudiantes y los padres de familia.							X	X		X		
Condiciones de trabajo.	Bienestar personal.	Con formación profesional, supervisión, infraestructura, mobiliario, limpieza y mantenimiento del plantel.							X	X		X		


FIRMA DE EVALUADOR
 Dr. Yony Abelardo Quipe Mariani
 DOCENTE UNA - PUÑO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de opinión de la satisfacción laboral de los docentes"

OBJETIVO: "Determinar la gestión de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbano- marginales de la ciudad de Puno".

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *QUISPE MAMANI, Yony Abelardo*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Educación*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Yony Abelardo Quispe Mamani
DOCENTE UNA - PUNO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO:

La Gestión del Director y la satisfacción laboral del docente en las Instituciones Educativas Secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno- 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Director El director es el gerente de la institución educativa y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa.	Capacidad de Planificación.	PEI, PAT, PCI, RI.	El Director Elabora planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI, PAT, PCI, RI.					/		/		/		/		
	Capacidad Organizativa	• Plana Jerárquica	El Director clarifica roles y funciones para optimizar equipos de trabajo de docentes.					/		/		/		/		
			El Director determina y jerarquiza las necesidades por orden de importancia.					/		/		/		/		
		• Docentes	El Director programa las actividades a realizar para lograr metas.					/		/		/		/		
			Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas.					/		/		/		/		
			El Director delega responsabilidad para la ejecución del trabajo educativo.					/		/		/		/		
	Capacidad de Dirección.	• Motivación	La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes.					/		/		/		/		
			Demuestra capacidad para persuadir o influenciar al personal a su cargo respecto de los objetivos que ha definido.					/		/		/		/		
		Uso de estrategias	Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución.					/		/		/		/		El director debe dar la bienvenida
			Demuestra creatividad y flexibilidad en la toma de decisiones y en abordaje de los problemas.					/		/		/		/		
Capacidad Evaluativa		Plan de monitoreo	Analiza reflexivamente el desarrollo de su trabajo					/		/		/		/		

		Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad Educativa.						/	/	/		
		Verifica el cumplimiento de lo planeado.						/	/	/		
		Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario. Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente.						/	/	/		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	-	NO	SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción laboral satisfacción que siente el trabajador dependa de variados aspectos relacionados con su presencia en la organización, tanto los propios del puesto de trabajo que ocupa como de otros elementos que lo rodean	El propio trabajo	Porcentaje de satisfacción con su propio trabajo	Con la carga de trabajo habitual.						/		/		/				
			Con la calidad del trabajo que realiza con sus estudiantes						/		/		/				
			Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.						/		/		/				
	Las relaciones humanas.	Nivel de satisfacción de las relaciones humanas.	Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la Institución Educativa.						/		/		/				
			Con Las RH que mantienen los docentes y el director en la Institución Educativa.						/		/		/				
			Con Los estudiantes.						/		/		/				
			Con los padres de familia.						/		/		/				
	La organización del trabajo.	Comunicación Coordinación	Con la organización y funcionamiento de la institución.						/		/		/				
			Con los propósitos educativos y las metas planteadas.						/		/		/				
			Con el trabajo en equipo y por áreas.						/		/		/				
El salario, otras	Grado de satisfacción con su	Con la remuneración que percibe.						/		/		/					

retribuciones y posibilidades de promoción.	remuneración.	Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo.							/	/	/		
El reconocimiento a la labor desempeñada.	Meritar la labor del docente	Con el reconocimiento del personal directivo, de sus compañeros, de los estudiantes y los padres de familia.							/	/	/		
Condiciones de trabajo	Bienestar personal.	Con formación profesional, supervisión, infraestructura, mobiliario, limpieza y mantenimiento del plantel.							/	/	/		


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Francisco Charro Galpa
 C.O.D.E. 0000-10 20021
 Dni. 01212007

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de opinión de la satisfacción laboral de los docentes"

OBJETIVO: "Determinar la gestión de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias urbano- marginales de la ciudad de Puno".

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Francisco Charaja Cutijasa*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Educación*

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Francisco Charaja Cutijasa
CODIGO DOCENTE: 98821
DNI: 01212327

9.2. Matriz de consistencia

LA GESTION DEL DIRECTOR Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno -2018?</p> <p>• ¿Qué relación existe entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno -2018?</p> <p>• ¿Qué relación que existe entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno -2018?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno -2018</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la capacidad de planificación y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018 • Determinar la relación que existe entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018. 	<p>-Director responsable de la gestión escolar efectiva.</p> <p>-Director gerente y líder pedagógico.</p> <p>-Director-gerente</p> <p>-Líder motivador y negociador.</p> <p>-Gestor de recursos.</p> <p>Organizador y planificador de acciones.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL:</u> Existe una relación entre la gestión del Director y la satisfacción laboral del docente.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECIFICO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de planificación y la satisfacción y laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018. • Existe una relación directa y significativa entre la capacidad organizativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018. 	<p><u>VARIABLE</u> 1</p> <p>Gestión del Director.</p>	<p>Capacidad de planificación</p> <p>Capacidad organizativa</p> <p>Capacidad de dirección.</p> <p>Capacidad evaluativa.</p>	<p>PEI PAT PCC RI Método de logro de objetivos</p> <p>Plana jerárquica Plana administrativa Docentes Programación de actividades</p> <p>Motivación Uso de estrategias Potencialidades y capacidades</p> <p>Plan de monitoreo Porcentaje de satisfacción con su propio trabajo. Medidas correctivas</p>	

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018? ¿Qué relación existe entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas Secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018? <p>¿Qué relación existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018?.</p> <p>¿Qué relación existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018?.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la capacidad de dirección y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018. Determinar la relación que existe entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente de las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018. Determinar la relación que existe entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018. Determinar la relación que existe entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018. 	<p>-Satisfacción laboral del docente.</p> <p>Medición de la satisfacción laboral Satisfacción laboral y productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de dirección y la satisfacción del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018. Existe una relación directa y significativa entre la capacidad evaluativa y la satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018. Existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y las relaciones humanas con el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018. Existe una relación directa y significativa entre la gestión del director y el reconocimiento a la labor que desempeña el docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales de la ciudad de Puno – 2018. 	<p><u>VARIABLE₂</u></p> <p>Satisfacción laboral del docente.</p>	<p>El propio trabajo</p> <p>Las relaciones humanas</p> <p>La Organización del trabajo</p> <p>El salario, otras retribuciones y posibilidades de promoción</p> <p>El reconocimiento a la labor desempeñada</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Nivel de satisfacción de las relaciones humanas.</p> <p>Comunicación Coordinación.</p> <p>Funcionamiento Propósitos educativos Trabajo en equipo.</p> <p>Grado de satisfacción con su remuneración Relación con los ingresos</p> <p>Merituar la labor del docente. Reconocimiento del trabajo</p> <p>Bienestar personal. Aulas Talleres Servicios básicos.</p>	

9.3. Constancia emitida por las instituciones



I.E.S. "POLITÉCNICO HUÁSCAR"
R.D. N° 4666-1996-12-03 Jr. ANTONIO MACHADO 140. Teléfono: 982039870
Especialidades: Electricidad, Computación e Informática, Contabilidad Computarizada,
Industria del vestido.
"PARA UN POLITECNIANO TODO ES POSIBLE"



AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUGNIDAD

CONSTANCIA

EI QUE SUSCRIBE; DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA POLITÉCNICO HUASCAR DE LA CIUDAD DE PUNO hace:

CONSTAR:

Que, la Sra. **ELBA BETTY ORDOÑEZ QUISPE** identificada con DNI N° 0122887 Estudiante del Posgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo, ha aplicado las encuestas a docentes del trabajo de TESIS Titulado "Gestión del Director y Satisfacción Laboral del docente en las Instituciones Educativas Secundarias Urbano Marginales, Ciudad de Puno-2018 para obtener el Grado de Doctor en Administración de la Educación.

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

Puno, 16 de enero del 2019.





PERÚ

Ministerio
de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL
DE EDUCACIÓN PUNO

UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL PUNO

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"INDEPENDENCIA NACIONAL"**

RECONOCIDO POR RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1595 - R.D. N° 1365 - DREP - PUNO - PERÚ

CONSTANCIA

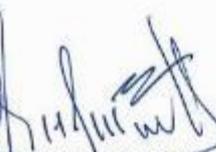
EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"INDEPENDENCIA NACIONAL" DE PUNO, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la Señora: **ELBA BETTY ORDOÑEZ QUISPE**, identificado con DNI N° 01221887, Estudiante del posgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo ha aplicado las encuestas a docentes del trabajo de TESIS Titulado "Gestión del Director y Satisfacción Laboral del docente en las Instituciones Secundarias urbano marginales, Ciudad de Puno – 2018" para obtener el grado de Doctor en Administración de la Educación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del Interesado para los fines que viene por conveniente.

Puno, 31 de Diciembre 2018



Prof. Guido Hermin Velásquez Bailón
DIRECTOR
IES. INDEPENDENCIA NACIONAL

GHVB/DIR
JGAM/OSP/ADM.
cc./sech.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"JOSE ANTONIO ENCINAS"**

Av. Los Andes N° 246
Código de la IES 0578799
PUNO - PERU



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
SECUNDARIA "JOSE ANTONIO ENCINAS"**

HACE CONSTAR:

Que, la Señora ELBA BETTY ORDÓÑEZ QUISPE, identificado con DNI. N° 01221887 Egresada del posgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo doy constancia que ha aplicado la encuesta a los docentes del informe de Tesis titulado "Gestión Del Director y Satisfacción Laboral del docente en las Instituciones Educativas Secundarias urbano marginales, Ciudad de Puno-2018" para obtener el grado de Doctor en administración de la Educación.

Se le expide la presente CONSTANCIA a solicitud verbal de la parte interesada para fines que viere por conveniente.

Puno, 16 de Enero del 2019.





MINISTERIO DE EDUCACION

DIRECCIÓN REGIONAL EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
IES: INDUSTRIAL 32
PUNO



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA "INDUSTRIAL 32" DE PUNO

HACE CONSTAR:

Que, la Señora **ELBA BETTY ORDOÑEZ QUISPE** identificada con DNI N° 01221887, estudiante egresada de Posgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo, ha desarrollado el aplicativo de encuesta a docentes para la ejecución de Tesis Titulado "Gestión del Director y Satisfacción Laboral del Docente en las Instituciones Educativas Secundarias Urbano Marginales, Ciudad de Puno – 2018":

Se expide la presente **CONSTANCIA** a petición escrita de la interesada, para los fines pertinentes.

Puno, 18 de Enero 2019


Armando M. Higuera Tito
DIRECTOR
IES. INDUSTRIAL 32 - PUNO

AMHT/Dis

Mgs/oa
e.c.sach

Información de las variables Gestión del Director

Variable	Posición	Etiqueta	Nivel de medición	Alineación	Formato de grabación
Nroencuest	1	Numero de Encuesta	Ordinal	Izquierda	A3
IES	2	Institución Educativa	Nominal	Izquierda	F3
Dirp01	3	El Director Efectúa planificaciones basadas en una sólida comprensión del PEI.	Ordinal	Derecha	F2
Dirp02	4	El Director Coordina esfuerzos de planificación para concretizar el PAT, PCC; RI	Ordinal	Derecha	F2
Dirp03	5	El Director Diseña los mejores métodos para lograr los objetivos	Ordinal	Derecha	F2
Dirp04	6	El director Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados	Ordinal	Derecha	F2
Dirp05	7	El director Fomenta la modificación de los planes de acción o estrategias cuando estas no son funcionales a la Institución	Ordinal	Derecha	F2
Dirp06	8	El Director Clarifica roles y funciones para organizar equipos de trabajo de docentes	Ordinal	Derecha	F2
Dirp07	9	El director Determina y jerarquiza las necesidades por orden de importancia	Ordinal	Derecha	F2
Dirp08	10	El Director Programa las actividades a realizar para lograr metas	Ordinal	Derecha	F2
Dirp09	11	Dirige al grupo hacia objetivos y metas definidas	Ordinal	Derecha	F2
Dirp10	12	El director delega responsabilidades para la ejecución del trabajo Educativo	Ordinal	Derecha	F2
Dirp11	13	Demuestra capacidad para persuadir o influenciar al personal a su cargo respecto de los objetivos que ha definido	Ordinal	Derecha	F2
Dirp12	14	La capacidad de dirección, motiva la satisfacción laboral de los docentes	Ordinal	Derecha	F2
Dirp13	15	Visualiza las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la institución	Ordinal	Derecha	F2
Dirp14	16	Visualiza, evalúa y decide las alternativas de solución más convenientes ante los problemas que enfrenta	Ordinal	Derecha	F2
Dirp15	17	Demuestra creatividad y flexibilidad en la toma de decisiones y en el abordaje de los problemas	Ordinal	Derecha	F2
Dirp16	18	Analiza reflexivamente el desarrollo de su trabajo	Ordinal	Derecha	F2
Dirp17	19	Posee capacidad de evaluar la información que recibe de los diferentes niveles y actores de la comunidad educativa	Ordinal	Derecha	F2
Dirp18	20	Verifica el cumplimiento de lo planeado	Ordinal	Derecha	F2
Dirp19	21	Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario	Ordinal	Derecha	F2

Fuente: Spss v25 Archivo / Mostrar información de archivo de datos / Archivo de trabajo

Información de las variables Satisfacción laboral de los Docente

Variable	Posición	Etiqueta	Nivel de medición	Alineación	Formato de grabación
Dirp20	22	Reorienta el proceso en función de optimizarlo para la satisfacción laboral del docente	Ordinal	Derecha	F2
Satp01	23	Con la carga de trabajo habitual	Ordinal	Izquierda	F2
Satp02	24	Con la calidad del trabajo que realiza con sus estudiantes	Ordinal	Izquierda	F2
Satp03	25	Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo	Ordinal	Izquierda	F2
Satp04	26	Con respecto a las relaciones humanas entre los compañeros de la Institución educativa	Ordinal	Izquierda	F2
Satp05	27	Con las relaciones humanas que mantienen los docentes y el director en la institución educativa	Ordinal	Izquierda	F2
Satp06	28	Con la disposición, hábitos y actitudes con los estudiantes	Ordinal	Izquierda	F2
Satp07	29	Con las relaciones humanas sostenidas con los padres de familia	Ordinal	Izquierda	F2
Satp08	30	Con la organización y funcionamiento de su institución	Ordinal	Izquierda	F2
Satp09	31	Con los propósitos educativos y las metas planteadas	Ordinal	Izquierda	F2
Satp10	32	Con el trabajo en equipo y por áreas	Ordinal	Izquierda	F2
Satp11	33	Con la remuneración que percibe	Ordinal	Izquierda	F2
Satp12	34	Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo	Ordinal	Izquierda	F2
Satp13	35	Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo	Ordinal	Izquierda	F2
Satp14	36	Con el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores	Ordinal	Izquierda	F2
Satp15	37	Con el reconocimiento de su trabajo por parte de los estudiantes	Ordinal	Izquierda	F2
Satp16	38	Con el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres de familia y/o representantes	Ordinal	Izquierda	F2
Satp17	39	Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo	Ordinal	Izquierda	F2
Satp18	40	Con la forma en que se supervisa su trabajo	Ordinal	Izquierda	F2
Satp19	41	Con las condiciones de infraestructura del plantel	Ordinal	Izquierda	F2
Satp20	42	Con la dotación de mobiliario en su institución	Ordinal	Izquierda	F2
Satp21	43	Con la limpieza y mantenimiento del plantel	Ordinal	Izquierda	F2
Dirp	47	Gestión del director	Ordinal	Derecha	F2
Satp	48	Satisfacción laboral del docente	Ordinal	Derecha	F2

Fuente: Spss v25 Archivo / Mostrar información de archivo de datos / Archivo de trabajo

Matriz de correlaciones

	Capacidad de planificación	Capacidad organizativa	Capacidad de Dirección	Capacidad evaluativa	El propio trabajo	Las relaciones humanas	La organización del trabajo	El salario, otras retribuciones y posibilidades de promoción	El reconocimiento a la labor que desempeña	Condiciones de trabajo
Correlación	1,000	,845	,855	,842	,310	,497	,466	,189	,420	,382
Capacidad organizativa	,845	1,000	,874	,861	,374	,543	,522	,295	,491	,512
Capacidad de Dirección	,855	,874	1,000	,927	,248	,592	,544	,306	,469	,515
Capacidad evaluativa	,842	,861	,927	1,000	,284	,553	,479	,262	,441	,493
El propio trabajo	,310	,374	,248	,284	1,000	,572	,632	,354	,609	,552
Las relaciones humanas	,497	,543	,592	,553	,572	1,000	,787	,424	,647	,715
La organización del trabajo	,466	,522	,544	,479	,632	,787	1,000	,406	,578	,699
El salario, otras retribuciones y posibilidades de promoción	,189	,295	,306	,262	,354	,424	,406	1,000	,326	,480
El reconocimiento a la labor que desempeña	,420	,491	,469	,441	,609	,647	,578	,326	1,000	,584
Condiciones de trabajo	,382	,512	,515	,493	,552	,715	,699	,480	,584	1,000

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Capacidad de planificación es normal con la media 13,15 y la desviación estándar 3,450.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 ^{1,2}	Retener la hipótesis nula.
2	La distribución de Capacidad organizativa es normal con la media 13,54 y la desviación estándar 3,324.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 ^{1,2}	Retener la hipótesis nula.
3	La distribución de Capacidad de Dirección es normal con la media 13,25 y la desviación estándar 3,600.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,007 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
4	La distribución de Capacidad evaluativa es normal con la media 13,15 y la desviación estándar 3,530.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 ^{1,2}	Retener la hipótesis nula.
5	La distribución de El propio trabajo es normal con la media 11,15 y la desviación estándar 2,299.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
6	La distribución de Las relaciones humanas es normal con la media 13,29 y la desviación estándar 2,879.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,047 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
7	La distribución de La organización del trabajo es normal con la media 9,70 y la desviación estándar 2,564.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,001 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
8	La distribución de El salario, otras retribuciones y posibilidades de promoción es normal con la media 4,89 y la desviación estándar 1,663.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
9	La distribución de El reconocimiento a la labor que desempeña es normal con la media 13,24 y la desviación estándar 2,861.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
10	La distribución de Condiciones de trabajo es normal con la media 14,14 y la desviación estándar 3,937.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,009 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

¹Lilliefors corregida

²Se trata de un límite inferior de la significancia real.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
11	La distribución de Gestión del director es normal con la media 53 y la desviación estándar 13,636.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 ^{1,2}	Retener la hipótesis nula.
12	La distribución de Satisfacción laboral del docente es normal con la media 66 y la desviación estándar 13,491.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,095 ¹	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05

¹Lilliefors corregida

²Se trata de un límite inferior de la significancia real.

Matriz de correlaciones

Sig. (unilateral)	Capacidad de planificación	Capacidad organizativa	Capacidad de Dirección	Capacidad evaluativa	El propio trabajo	Las relaciones humanas	La organización del trabajo	El salario, otras retribuciones y posibilidades de promoción	El reconocimiento a la labor que desempeña	Condiciones de trabajo
	Capacidad de planificación	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,080	,001	,002
	Capacidad organizativa	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,013	,000	,000
	Capacidad de Dirección	,000	,000	,000	,032	,000	,000	,010	,000	,000
	Capacidad evaluativa	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,024	,000	,000
	El propio trabajo	,009	,002	,016		,000	,000	,003	,000	,000
	Las relaciones humanas	,000	,032	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	La organización del trabajo	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	El salario, otras retribuciones y posibilidades de promoción	,080	,010	,024	,003	,001	,001		,007	,000
	El reconocimiento a la labor que desempeña	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,007		,000
	Condiciones de trabajo	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	