



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral de los docentes del
colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Sergio Genaro Parra Solórzano (ORCID: 0000-0001-5634 - 9808)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi madre Elvirita quien con su amor y paciencia me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, a mi padre Ángel que pese a ya no contar con su presencia siempre me inculco el valor de la superación y perseverancia, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A mi hijo que, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre dar un paso más en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría. Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Manuel Córdova, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Página del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

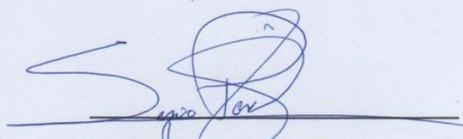
Yo Lic. Parra Solorzano Sergio Genaro, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con Cedula N° 0910843598 con la tesis titulada "Influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Perú, octubre, 2019.



Parra Solorzano Sergio Genaro

0910843598

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	20
2.1. Tipo de diseño de investigación	20
2.2. Operacionalización de Variables	21
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	25
2.6. Método de análisis de datos.....	25
2.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población de estudio.....	23
Tabla 2: Gestión institucional y Satisfacción Laboral	27
Tabla 3: Dimensión gestión curricular y satisfacción laboral	28
Tabla 4: Dimensión planificación curricular y satisfacción laboral	29
Tabla 5: Dimensión proceso de gestión y satisfacción laboral	30
Tabla 6: Dimensión control y la satisfacción laboral	31
Tabla 7: Correlación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral	32
Tabla 8: Correlación entre la gestión curricular y la satisfacción laboral	33
Tabla 9: Correlación entre la planificación curricular y la satisfacción laboral	34
Tabla 10: Correlación entre la dimensión proceso de gestión y la satisfacción laboral	35
Tabla 11: Correlación entre la dimensión control y la satisfacción laboral de los docentes	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Prueba Z para contrastación de Hipótesis General.....	32
Gráfico 2: Prueba Z para contrastación de hipótesis Especifica 1	33
Gráfico 3: <i>Prueba Z para contrastación de Hipótesis Especifica 2</i>	34
Gráfico 4: Prueba Z para contrastación de Hipótesis Especifica 3	35
Gráfico 5: Prueba Z para contrastación de Hipótesis Especifica 4	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado como “Influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019”, cuyo como objetivo general, Determinar si la gestión institucional influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada, descriptiva - correlacional, de diseño no experimental, dicha investigación contara con una población de 25 docentes los cuales 10 son del género masculino y 15 femenino. Para recoger la información requerida, previamente se realizó la elaboración de los instrumentos validados por expertos, luego se aplicó la prueba piloto a 10 docentes en ambas variables objeto de nuestro estudio. Con dichos resultados se validaron la validez y confiabilidad, mediante la técnica, el alfa de Cronbach. Para ambas variables se utilizó como instrumento el cuestionario de 30 preguntas graduado en la escala de Likert, para la aplicación del instrumento de recolección de datos se tomó en cuenta los permisos otorgados por la institución.

Como parte de los resultados se determinó que un 64% de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican que la gestión institucional tiene un nivel medio, de los cuales el 68% de los docentes consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo, el 24% de los encuestados consideran que la gestión institucional es alta, de los cuales el 28% manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria.

En la presente investigación se arribó a la siguiente conclusión de manera general y esto es que se logró determinar que un alto porcentaje de docentes, mostraron tener un nivel medio frente a la gestión dentro de la institución, ello de la mano con que un alto porcentaje también señala tener un nivel regular de satisfacción laboral.

Palabras claves: Satisfacción, gestión, participación, calidad.

ABSTRACT

This research work entitled "Influence of institutional management on the job satisfaction of teachers at the high school Province of Bolívar de Guayaquil 2019", whose general objective is to determine whether institutional management influences the job satisfaction of high school teachers Province of Bolívar de Guayaquil.

The research was established under a quantitative approach, with a type of applied, descriptive-correlational research, of non-experimental design, said research will have a population of 25 teachers, 10 of whom are male and 15 females. In order to collect the required information, previously the instruments validated by experts were carried out, then the pilot test was applied to 10 teachers in both variables object of our study. With these results, validity and reliability were validated using the Cronbach's alpha technique. For both variables, the questionnaire of 30 graduated questions on the Likert scale is considered as an instrument; for the application of the data collection instrument, the permits granted by the institution are required in the account.

As part of the results, it was determined that 64% of the teachers at the high school Province of Bolívar de Guayaquil indicate that institutional management has a medium level, of which 68% of teachers consider that job satisfaction has a regular level. Likewise, 24% of those surveyed consider that institutional management is high, of which 28% state that job satisfaction is unsatisfactory.

In the present investigation the following conclusion was reached in a general way and this is that it is determined to determine a high percentage of teachers, to have a medium level compared to the management within the institution, this hand in hand with which a high percentage also indicates have a regular level of job satisfaction.

Keywords: Satisfaction, management, participation, quality.

I. INTRODUCCIÓN

El autor Anderson, (2000) refiere que el problema más relevante a nivel mundial, actualmente es la Educación, aquel sistema que es considerado la base del desarrollo de la sociedad. Siguiendo con dicha premisa, lo más importante sería orientarla a su efectivo desarrollo como parte indispensable para el éxito; Puesto que, en pleno siglo XXI, es un gran desafío en científico y socialmente considerado, trayendo consigo el deseo de estar preparados para asumir una buena gestión institucional que convierta el “SER” por la idea de “ser competente”. El manejo de la gestión institucional educativa es resultado de varios factores uno de ellos es el manejo de la satisfacción laboral esto se evidencia con diversos estudios los cuales indican que un 63% de los docentes tienen una baja satisfacción laboral, y un 12% una satisfacción laboral alta lo que llevado a un análisis más a fondo nos mostró que de este 63% de docentes con niveles de satisfacción bajos, el 58% de ellos generan una gestión institucional deficiente lo cual ha sido un aspecto muy preocupante en el ámbito educativo. Por ende, dicha gestión es el resultado de factores, tal como el manejo de la satisfacción laboral; y al no estar satisfecho ese factor, es imprescindible establecer relaciones entre gestión y satisfacción.

Asimismo, Herrera (2016) indico que esta problemática se refleja nacional e internacionalmente, un caso en concreto es el que sucede en Ecuador, debido a que se mostró que un 51% de los docentes no satisfacen las expectativas, al carecer de estímulos organizacionales, ya que no solo se trata de la desorganización existente sino también de lo difícil que se hace gestionarla. Es decir, al resquebrajarse la satisfacción laboral, tiene su efecto directo en la gestión y más aún en el servicio educativo que se brinda o que presta cada institución, es por ello que dado lo expuesto por el autor en mención referente a que el 51% de docentes no satisfacen las expectativas, también resalta que este alto porcentaje de insatisfacción ha generado que se muestren valores como que el 42% de los docentes conjuntamente con directivos no tengan una debida organización y gestión educativa, lo cual es resultado de la falta de planificación, siendo que, gerentes educativos se rigen al azar,

impidiendo objetivos de corto y largo plazo, respecto a la gestión de la educación y de ser el caso, que existiera la tan ansiada planificación, solo queda en documentos y no se lleva a su pronta materialización.

Finalmente, a nivel local en el colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil, se advierte que entre los docentes existen conflictos, rompiendo consigo las relaciones humanas; teniéndose como premisa resaltante una satisfacción laboral deficiente. Puesto que, no se rigen por la imagen y el desarrollo institucional que debe ser lo primordial para brindar un servicio educativo bueno. No solo se trata de la gestión actual de cada institución sino de las distintas gestiones que han pasado por la Institución, las mismas que no han planteado o realizado esfuerzos necesarios para reconocer y verificar cuales son los aspectos verdaderamente alarmantes dentro de la gestión Institucional a fin de mejorar para satisfacer laboralmente las expectativas. Satisfacción que se encuentra lamentablemente por debajo de lo malo.

De los antecedentes, en lo que va a la fecha, existen trabajos que sustentan los fundamentos expuestos a nivel internacional, de ello se desprende lo que afirmo Chero (2015) en su investigación "Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución San Ignacio", cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión institucional y la satisfacción del docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte – Comas, en dicha investigación, se tuvo como resultado que el 58.2% de los trabajadores de la planilla de docentes apreciaron que en las instituciones educativas se desarrolla una gestión institucional regular, mientras que el 32.2% aprecia que la gestión es mala y solo un 9.6% aprecia que la gestión educativa es buena. Asimismo, se concluyó que hay una relación estrecha entre la gestión institucional y la satisfacción del docente. Además, la investigación se sustentó en un diseño no experimental, transaccional correlacional, con una población de 115 trabajadores de la planilla docente de la institución materia de estudio. Siendo que fue necesario el empleo de cuestionarios para poder medir las variables, las mismas que fueron correctamente validados y aplicados a dichos trabajadores objeto de estudio.

Otro de los trabajos de investigación fue el realizado por Esquinarila (2017), titulado como: “Relación de la gestión institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Castilla – Arequipa 2017”, siendo que el campo de acción fue un total de 92 trabajadores de la misma institución, donde se concluyó que existe una estrecha relación entre la variable de gestión institucional y satisfacción laboral con $r = 0.038 < 0.05$.

De la misma forma, encontramos dentro de los trabajos realizados a Tinco (2015), quien denominó a su investigación: “Gestión educativa y su influencia con la satisfacción laboral de los docentes del colegio Kleber Franco”, el objetivo general de dicha investigación fue determinar la influencia de la Gestión Educativa en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución educativa, para lo cual, se evidenció que la Gestión Educativa se encuentra relacionada con la satisfacción laboral de la centro educativo Kleber Franco, 2015 ($\rho = 0,874$), ya que el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo que, de lo resuelto se evidencia la existencia de una relación directa y significativa entre los factores investigados; mientras que el enfoque fue cuantitativo y el tipo de investigación fue la de descriptiva - correccional, para la obtención de los resultados de dicho trabajo de investigación fue necesario emplear la prueba no paramétrica rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05, así mismo como parte de la conclusión de la investigación se puede decir que la gestión educativa en dicho colegio tiene una fuerte influencia con la satisfacción lo que explica por qué en el colegio se presenta insatisfacción laboral, ello porque la gestión dentro de la institución no es la adecuada desde directivos, docentes y administrativos.

En esa misma línea el autor Tenorio (2017), en su investigación denominada “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”, realizada en el colegio militar Eloy Alfaro de Quito, se obtuvieron como resultados la verificación de la existencia de una influencia estrecha entre las variables y con un $\rho = 0.004 < 0.05$, lo cual nos llevó a la conclusión que en el colegio se debía actualizar los procedimientos, asimismo, se propuso un sistema de evaluación del desempeño laboral que contribuya a la satisfacción y la percepción laboral de los docentes.

Por último, se encuentra el aporte realizado por Herrera (2016) en su investigación denominada: “Gestión de la Calidad y su relación con la satisfacción laboral en la institución educativa Alemán Humboldt de Guayaquil”, siendo que en dicha investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa. Es en este punto, que dentro de sus conclusiones se evidencia la relación entre las variables estudiadas, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.899, ubicándose en el nivel alto y positivo. Asimismo, se observa que del examen de hipótesis ejecutada, la T calculada o estadística fue de 11.675, fue muy superior a los T tabulares de 2.042 y 2.750; lo que ocasiono que se pudiera rechazar la hipótesis nula (H0) y se aceptara la hipótesis de investigación alterna (H1), a un nivel de confianza de 95% y 99% respectivamente.

La definición realizada por Alvarado (1998) citado por Silveria (2008) & Berigüete (2011), respecto a la variable de Gestión Institucional nos indica que dicha gestión es como una disciplina que se encuentra conformada por las acciones de índole institucional, administrativo y pedagógica y, además, por decisiones de las autoridades en el marco de desarrollo de las instituciones; y que la comunidad institucional se encuentra en constante interacción, coexistencia y articulación con dichas acciones y decisiones.

Delors (1996), definió a la gestión institucional, como un valor, en el cual se desarrollan tanto individualmente como grupalmente las capacidades, y la facilitación de las condiciones estructurales y organizativas para que el centro educativo tenga una capacidad autónoma y competente, sin perder de vista sus objetivos educativos, las constantes actualizaciones y transformaciones que necesitan y el proceso evolutivo dentro de un contexto estudiantil.

Asimismo, existen características de la gestión institucional; el empleo de recursos técnicos, financieros y humanos resultan ser necesarios para alcanzar lo propuesto, y así poder ejecutar acciones. Donde se puede observar que la administración se

encuentra dentro de la gestión, la cual se relaciona con el uso y manejo de los recursos.

Terán, (2011), haciendo referencia a la relevancia de la gestión institucional en el área estudiantil, recalcó que la adopción de gestiones específicas en las instituciones educativas para organizarse y alcanzar sus objetivos constituye un rasgo central de la gestión. Las constantes evoluciones científico-tecnológicas de la sociedad, que se encuentra relacionada a las transformaciones políticas y culturales del día a día, generando presión a las instituciones educativas para busquen soluciones a lo solicitado por medio de demandas y requerimientos.

De la misma forma, Hilario (2008) al hacer referencia de la relevancia de la gestión institucional enfatizo que era importante la modernización de los equipos de trabajo, la automatización de los procesos y la capacitación a los trabajadores, ya que con dichos presupuestos dinamizaría y simplificaría los tramites, inscripciones, pagos y entre otros. Dicho autor, recalco que una institución educativa de calidad no solamente era mejorar constantemente los procesos de aprendizaje, sino que también, para que fuera de calidad era necesario que los padres de familia no hicieran largas colas o trámites engorrosos.

Asimismo, Borja, (2011) & Braslavsky (2004) para poder contribuir a la gestión institucional es necesario la automatización de los procesos, la capacitación del personal y la modernización de las herramientas de trabajo, al realizar lo mencionado, se podrá trazar un camino para la simplificación, agilización y buen trato en los procedimientos, como, pagos, inscripciones, trámites, registros, adquisiciones y entre otros, como asuntos que también constituyen la experiencia escolar y formativa. Uno de los lemas que mejor se ha podido observar en los trabajos de investigación, es que no solo es necesario mejorar el aprendizaje de los alumnos para que una institución pueda ser llamada de calidad, sino que también, para que pueda ser denominada como tal, es necesario que las filas sean cortas al momento de realizar pagos o algún trámite. Además, es de vital importancia para que la gestión educativa sea de calidad

que existan ambientes adecuados donde puedan coexistir tanto alumnos como profesores, como laboratorios y salones.

De acuerdo a lo mencionado por Cassasus (2000) & Huari (2007) definieron que la importancia de la gestión institucional radica: En los que consideran que el cambio del campo educativo se centra en la institución y no en el aula, los modelos de organización y gestión institucional toman gran importancia, debido a que, estos toman aspectos de ser condicionantes o facilitadores de las variables del trabajo áulico, el desafío del cambio se centra en lo mencionado anteriormente, sin embargo y a pesar de ello, dicho autor hace referencia a que los cambios en la gestión y organización institucional deben ser profundos, si es que realmente se quiere lograr.

Asimismo, tenemos al autor Lepeley (2001) & Pini (2012), señaló que la política educativa institucional, son las que se ejecutan propiamente en los centros educativos, para normar y orientar las diligencias que se realizan a nivel educativo y administrativas que guían a su correcto manejo y desarrollo para lo cual, éstas deben encaminarse coherentemente con las políticas a nivel superior y más aún, con las leyes vigentes en el ámbito educativo.

Por lo que, en ese sentido, podemos resaltar de dicho autor el pensamiento que posee respecto a la idea de normar y orientar las diligencias que se realicen tanto en el ámbito académico como en el administrativo.

Respecto a las dimensiones de la variable Gestión Institucional, encontramos a la dimensión gestión curricular la cual según Torres - Santomé (1993) indicaron que es una herramienta de gestión que se origina del proyecto educativo institucional. Todo ello, se hace con la finalidad de materializar los objetivos estratégicos en un corto plazo, este plan de trabajo se realizar por medio de una comisión de trabajo por parte del equipo directivo, teniendo como base para su ejecución: objetivos y resultados para cumplir las metas en un determinado periodo estudiantil, actividades, presupuesto y evaluación. La evaluación del plan de trabajo mencionado se debe realizar de manera trimestral, para de tal manera, poder conocer la problemática que se estaría suscitando dentro del centro educativo.

Por otro lado, encontramos a la dimensión planificación curricular la cual según Roque (2010) indicó que es un proceso de modo preventivo y continuo que supone un conjunto de fases lógicas a través de las cuales se estudiará la realidad de una determinada institución o centro educativo. Este diagnóstico será la base para pronosticar el futuro por medio del establecimiento de objetivos y expectativas, para lo cual se ejecutan ciertas acciones y se determina el nivel de su cumplimiento.

Dentro de la dimensión de proceso de gestión, que de acuerdo con Antúnez (2000) la califico como un proceso para organizar racionalmente y sistemáticamente las actividades y tareas a ejecutar, es por dicho motivo, que se debe remitir los recursos necesarios con el objetivo de lograr sus metas y expectativas dentro del sector de educación. Y además dicho autor refiere que la planeación estratégica debe conceptualizarse como un proceso racional y con una postura intencional para la observación de como proyectarse hacia el futuro y no solo en un posible centro educativo. Es razón a ello que deben mantener una relación entre las expectativas y metas, capacidades de la organización y las oportunidades que se encuentren en constante cambio. Es por ello que se pueden encontrar las fases siguientes: Orientación política, evaluación, planteamiento de estrategias, aprobación, ejecución y evaluación.

Finalmente, para la dimensión control según Chiavenato (2006) manifestó que es un proceso a través del cual un centro educativo define su visión a largo tiempo y las estrategias para lograrlas del estudio de sus debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades. Asimismo, señala dicho autor que, se desarrolla con la participación directa del equipo directivo, docentes, alumnos, ex- alumnos, personal de apoyo administrativos y padres de los estudiantes.

Con relación a Alvarado (1999) citado por Amoros (2007) & Moreyra (2014), este hizo referencia que una evaluación es importante para determinar la pertinencia y viabilidad del plan, antes que ejecutarlo “a ciegas” y que se encamine a resultados totalmente fortuitos e inciertos. Para lo cual, este autor plantea que la evaluación se encuentra comprendido por relevancia, objetividad, racionalidad, coherencia, aspecto

metodológico y participación. Asimismo, con respecto a la evaluación de la ejecución o ex post, considera que debe estar comprendido por: eficiencia, eficacia, impacto y retroalimentación. En esa línea, dicho autor hace mención a que los cargos directivos, deben ser evaluados y rotativos conforme a los resultados que obtengan de su evaluación, todo ello conlleva a que dichos cargos se encaminen al logro de sus objetivos y mejoramiento del servicio, además de renovar dichos cargos, ya que, se necesitan cambios relevantes en los centros educativos conforme a los cambios que se suscitan en la realidad.

Deming (1994:48), señaló que exclusivamente existe un sistema cuando sus componentes se relacionan para lograr una finalidad en conjunto. Esto es que sin una finalidad en común o en conjunto no habría sistema, puesto a que, solo existiría variedades de componentes y desunidos e inclusive componentes competitivos individualmente.

Teniendo en cuenta el planteamiento señalado por Deming, el pensador sistémico observó los patrones y las estructuras de la organización por medio del tiempo desde arriba sin dejar de observar los detalles de los procesos, los recursos y los individuos que la conforman.

Rendón (2009) indicó que las gestiones dentro de la escuela son la dependencia mutua del criterio, normas y procedimientos que permiten ubicar el diseño, organización, dirección y el propio control que necesita el currículo que alberga cada institución, al referirnos al currículo se debe tener en cuenta que va dirigido a un sistema de administración al currículo, la misma que se ejecuta por funciones administrativas que operan respecto al complemento del mismo. Pese a lo mencionado es verdaderamente alarmante que no se hayan plasmado investigaciones que estudien el sentido y más aún la naturaleza de las funciones, pero ello no implica inobservar el currículo, sino por el contrario, la actualización debería girar respecto a la planificación y organización curricular.

El autor Rendón (2009) evidenció que, en las gestiones administrativas, planear significa elaborar un proyecto para la ejecución de acciones en el futuro. Este tipo de

procedimiento se sustenta en la mejor elección de posibles alternativas para la toma de decisiones. Una fase previa a la instrumentación y realización de la Práctica institucional es la planificación didáctica; dicha práctica supondría la ejecución del proyecto, esto es, lo planeado, en un determinado lugar y en un determinado tiempo con la participación no solo de la plana de docentes sino también de los alumnos. En razón a la gran importancia que tiene consigo la planeación didáctica es que debería ser para los docentes una herramienta que contribuya a elaborar un plan para estructurar su trabajo; existen distintos elementos de la planeación didáctica, de los cuales podemos encontrar a el diseño del ambiente de aprendizaje, las estrategias de enseñanza aprendizaje, los objetivos de aprendizaje, recursos didácticos y, por último, la evaluación aprendizaje.

De acuerdo a Gómez (2010), él afirmó que un proceso en la investigación es un manantial de conocimientos, y por ello, es un propulsor de desarrollo dentro de una institución. Asimismo, que la investigación científica aplicada a los procesos curriculares se sustenta de la fundamentación teórica y su posterior comprobación con la realidad Institucional para descifrar los problemas, y con ello, poder elaborar modelos de interpretación e intervención.

Con respecto a la variable satisfacción laboral Robbins (2011) citado por Álvarez (2010) & Amorós (2011), la definió como: la satisfacción laboral que existen en el cargo o puesto que ejerce, teniendo como eje central, los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo. Es dicha satisfacción, un comportamiento de un trabajador, el cual se relaciona a su centro de trabajo y de la manera que lo realiza. Es por ello, que un trabajador con actitud positiva se puede traducir que tiene un nivel alto de satisfacción en su centro de labores, mientras que la insatisfacción se puede ver reflejada en una postura negativa. Siendo por tal razón, que los grados de satisfacción e insatisfacción de un trabajador es el tema central que estudia la satisfacción laboral.

Para Fernández (2007) & Gutiérrez (2005) manifestaron que existen diferentes factores que contribuyen a la satisfacción laboral, es previsible que la gran parte de los

trabajadores tengan como expectativa un puesto de trabajo que los satisfaga, sin embargo, no existe trabajo perfecto, puesto que, con reiteración se deben intercambiar los atributos del puesto de trabajo, existiendo factores o atributos de posición laboral, los cuales puede ser: remuneración, seguridad laboral, servicios, disposiciones de ascenso profesional, capacitaciones, autonomía y libertad, oportunidades para utilizar habilidades.

Dentro de una de las principales consecuencias de la satisfacción laboral encontramos al ausentismo, asimismo, otras de las consecuencias que tienen gran relevancia desde la perspectiva de la organización son: resistencia al cambio, abandono, accidentabilidad, alta de creatividad, baja productividad, dificultad para trabajar en grupo e inhibición; sin embargo, también podemos encontrar que existen consecuencias que son causas de la insatisfacción laboral, tales como los factores de riesgos organizacionales.

Podemos mostrar, lo que el autor Maslow (1984) demostró, la teoría de la autorrealización a lo denominó como la “tercera fuerza” en razón a que la teoría que sustentaba se contrastaba con la perspectiva psicoanalítico y conductista; es por ello, que evidencio que cada ser humano debe transformarse a lo largo de su existencia. La metáfora de la pirámide fue empleada por el citado autor, fue el mismo que intento deslumbrar en que para la satisfacción de las necesidades iban realizándose de forma ascendente, esto es, desde la necesidad básica hasta la necesidad humana, que se encontraría en la cúspide de la pirámide, la misma que proveerá de vivencias de autorrealización al ser humano. En el inmerso del primer escalafón de las necesidades podemos encontrar las fisiológicas o básicas, como lo son, el agua, sexo, calor, comida y entre otros; encontramos las necesidades de seguridad, estas son las que buscan protegerse de cualquier daño contra su persona o bien perteneciente al mismo; encontramos las necesidades de afiliación, estas se traducen, en la necesidad de formar una familia o pertenecer a un determinado grupo, y por último en dicho escalón; encontramos a las necesidades de reconocimiento, las mismas que se relación con el estatus social o laboral; y para culminar, el tercer escalón, donde localizamos a las

necesidades de autorrealización, donde este se busca su “potencial” de crecimiento y trabajo a la sociedad.

Existen las Teorías X e Y de McGregor (1960), las cuales se encuentran dentro de las teorías de la satisfacción, son dichas teorías que se sustentan en dos modelos, de trato que se da al personal y los fundamentos en que descansa cada uno. Al primero lo llama Teoría X, y al segundo se le denomina como teoría Y (criterio más acorde a la realidad).

La teoría X, acepta nociones básicas, la persona siente antipatía por el trabajo y de cualquier manera intentar eludirlo; es en razón a dicha antipatía, la gran mayoría de los humanos se encuentran obligados a trabajar, teniendo ese fundamento, es que la persona ordinaria opta que lo dirijan, asimismo, éste tiene relativamente poca ambición y su deseo más anhelado es su seguridad.

La teoría Y tiene como fundamento el llamado, principio de integración, en el cual la persona, si se encuentra en circunstancias adecuadas, las aceptara y si no se habitúa a dichas circunstancias, búcara nuevas responsabilidades. Esta teoría busca esencialmente que se articulen e integren las necesidades del individuo con las de la organización de la mejor manera posible.

En relación a las dos teorías de los factores, los autores Robbins (2011) y Judge (2011) manifestaron que, de acuerdo al concepto vertido por Herzberg (2000), existen factores distintivos que causan tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral, es bajo dicho concepto, que si bien es cierto los directores o gerentes de una institución al erradicar los factores de insatisfacción laboral tendrán como resultado la tranquilidad o estabilidad laboral, no conlleva ello, a que los mismos trabajadores encuentren motivación para desempeñar sus funciones. Los factores como las oportunidades de ascenso, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro, según Herzberg (2000), dichos factores son los necesarios para motivar a los trabajadores en sus labores, puesto que, ellos mismos ven reflejados sus esfuerzos en recompensas intrínsecas.

Existen tres creencias con relación a la teoría de las expectativas, según Vromm (1999), la motivación de una persona se encuentra estrechamente relacionado con el valor del resultado de su conducta, esto es que, su conducta está regulada por la fuerza de los motivos acerca de algo, dichas creencias son las siguientes:

Expectativa: Traducida en la esperanza de que un esfuerzo realizado producirá un rendimiento laboral específico.

Instrumentalidad: Traducida que el determinado rendimiento laboral será retribuido.

Valencia: Es el valor asignado lo retribuido por el trabajo realizado.

Samayoa (2004) manifestó que la satisfacción laboral es la actividad por medio del cual un individuo tiene la oportunidad de mostrar sus capacidades y su interés en obtener buenos resultados, esto es, la satisfacción intrínseca. Asimismo, hace referencia a que dicho individuo se sentirá comprometido cuando la organización le reconozca su esfuerzo a través de beneficios para saciar sus necesidades básicas y que se valore su desempeño por medio de reconocimiento personales y profesionales.

De acuerdo a Rosales (2015) este hizo referencia a que la satisfacción laboral se puede definir como el resultado de varias capacidades que tiene un individuo con relación al cargo que desempeña dentro de una institución, los factores concretos (compañía, compañeros de trabajo, jefe inmediato, posibilidad de ascender, condición de su trabajo y la remuneración que percibe, entre otros) y la vida en general. Es bajo dicho concepto, que se puede entender a la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes del trabajador hacia su empleo, por eso, cuando un empleado se encuentra satisfecho con el cargo que desempeña, éste tiene actitudes positivas hacia la organización, sin embargo, si se encuentra insatisfecho con el cargo o las condiciones labores, éste muestra todo lo contrario, actitudes negativas.

La satisfacción laboral tiene factores que pueden determinar las condiciones con las cuales los empleados podrán sentirse complacidos con sus labores y con la propia organización.

De acuerdo a Duarte (2014) para que los empleados de una organización se sientan complacidos con las labores que ejecutan, es necesario, que tengan desafíos laborales, para que, de tal manera, puedan sentirse útiles y satisfechos consigo mismo al cumplir con sus metas; además de ello, es importante que dicha labor sea recompensada, debido a que, el empleado se ha esforzado y comprometido con la organización. asimismo, se debe señalar que para el buen desempeño de la organización es necesario que los trabajadores se sientan cómodos en diferentes aspectos, como las condiciones de trabajo, la compatibilidad que existe con su puesto de trabajo, el apoyo que recibe y el más importante, cuando éste es considerado para la toma de una decisión concerniente a la organización.

Dentro de los factores mencionados encontramos al desafío de la labor, Robbins, S. (2005) señaló que esta se puede definir, como la diversidad de actitudes que emplea el trabajador para desarrollar una variedad de actividades. Mediante los indicadores siguientes: Identidad de la tarea, Significación de la tarea, Autonomía, Retroalimentación del puesto mismo.

De la misma manera podemos encontrar a los salarios justos, Ríos (2014) manifestó que la remuneración es también conocida como las “recompensas”, también pueden ser, ascensos que la empresa otorga a los empleados por el desempeño que ha realizado en sus labores, por lo que, para que el trabajador se sienta satisfecho es necesario que éste perciba un sistema justo, el cual, debe ser estimado a través: Satisfacción con los sueldos y salario.

Por otro lado, encontramos también a las condiciones de trabajo Sanchez (2011) quien manifestó que dichas condiciones son factores determinantes en la satisfacción por parte del empleado, puesto que, ellos buscan realizar sus labores en una empresa que brinde oportunidades, que dejen expresar ideas, conocimientos y pensamientos.

Finalmente, Sanchez (2011) observó la relación labor – trabajador, el cual se debe tener en cuenta la relación que existe entre la organización y los empleados, ya que este es un lazo que debe mantenerse en el tiempo, para que, se pueda cumplir los objetivos y metas que se han trazado de forma conjunta y con muy ímpetu.

Sin embargo, también se pudo observar lo mencionado por Gargallo (2008), quien mencionó que de la misma manera que existen factores positivos, también se encuentran los factores negativos, los cuales afectan al empleado y pueden llegar a sentir insatisfacción y ganas de cambiar o abandonar el puesto de laboral dentro de la organización. Podemos observar ciertas causas que originar a la insatisfacción laboral:

Baja remuneración, para que un empleado se encuentre cómodo y satisfecho con la organización, es importante que éste reciba un salario acorde con su puesto.

Mala relación con los compañeros o jefes: En ciertas oportunidades, la mala relación existente en el ambiente laboral puede ser causada por envidias, celos o recelos profesionales, o bien por conductas exageradamente competitivas o pasivas por parte de alguno de los compañeros de trabajo. Asimismo, con relación a los jefes, está mala relación se puede deber a la actitud autoritaria y desconsiderada por parte del jefe hacia los empleados o también, con respecto a las desmedidas exigencias o cumplimiento a las atribuciones que no son competencia del empleado. Siendo inclusive que también se puede deber, a celos profesionales o envidias por parte de los jefes que consideran al subordinado como una amenaza, en cuanto, a que éste podría ocupar su puesto en un futuro inmediato. Estas malas relaciones en el ambiente dentro de la organización ocasionan que los trabajadores sientan ganas de abandonar su puesto de trabajo.

Escasa o nulas posibilidades de ascenso: Cuando un trabajador ambicioso y con altas expectativas profesionales se encuentra estancado en su puesto laboral y se pone a observar el devenir del tiempo, sin prosperar ni ascender, se sentirá apático e insatisfecho ante su puesto laboral, pues éste no logra lo que esperaba. Se produce un desequilibrio entre lo que esperaba y lo que ha obtenido realmente.

Individuos inseguros: Personas que tiene poca confianza en sí mismos, en sus capacidades y habilidades para cumplir funciones dentro de una empresa. Este tipo de personas se consideran incapaces de realizar dichas funciones de manera correcta o también de adaptarse al ambiente laboral, ocasionándoles temor, insatisfacción e inseguridad.

Dificultad para adaptarse al campo laboral: Hay empleados con poca paciencia o que de manera habitual cambien de puesto de trabajo debido a que se cansan o aburren de su trabajo rápidamente o, porque desean lograr objetivos profesionales en un lapso pequeño de tiempo. Este tipo de trabajadores se sienten insatisfechos y se encuentran con la necesidad de cambiar constantemente de trabajo para lograr sus objetivos.

Malas condiciones laborales. Como parte de la insatisfacción dentro del trabajo, podemos encontrar que puede ser ocasionada a políticas o hábitos que rigen a la organización, asimismo, del ambiente laboral o de un empleo que sea precario o que sus actividades sean rutinarias.

Aspectos personales y laborales. Ciertos factores determinarán el tipo de trabajo que puede desenvolver determinado trabajador, estos son, la edad, el sexo, culminación de estudios o preparación y la experiencia laboral, esta última, resulta de gran importancia ya que, por ejemplo, un trabajador con una excelente experiencia laboral le causará insatisfacción laboral un trabajo que se encuentra por debajo de sus capacidades y otro factor importante son las circunstancias familiares, esto es, que un trabajador no podrá dedicar plenamente a su trabajo ya que requerirá de tiempo para dedicarle a su familia, lo que causará de igual manera un tipo de insatisfacción.

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral tenemos a los retos laborales, los cuales según Robbins (2011) indicó que los retos dentro de las labores sugieren retos mentales, ello se observa más que todo en personas que prefieren trabajos donde puedan desarrollar sus habilidades y aptitudes en labores diversas y variadas que tengan la oportunidad de retroalimentación.

De acuerdo a lo señalado Robbins (2011) respecto a la dimensión de recompensas equitativas, éste manifestó que el pago se puede observar como algo justo cuando la demanda del cargo, desempeño y se encuentre dentro de los parámetros de pago de la sociedad, es previsible que tenga como resultado, la satisfacción.

Es en razón a ello, que se puede señalar que la recompensa equitativa es la compensación que debe percibir un trabajador por el desempeño que realiza y que éste podría ser uno de las principales causas de insatisfacción de los mismos. Dentro

del campo educativo, los docentes para ingresar un puesto de trabajo ingresan a un proceso de evaluación por escalas, siendo dicho proceso que será la variable para la obtención de su retribución económica como trabajador.

Es el autor citado anteriormente que hace mención a la dimensión de condiciones apropiadas de trabajo, el mismo que señala que los trabajadores o empleados les interesa su ambiente laboral, ya que eso se ve reflejado en su comodidad personal y laboral. De acuerdo a un estudio realizado los trabajadores se sienten más cómodos con su entorno laboral cuando su centro de labores se encuentra limpias, son modernas, con equipos y herramientas en buen estado, y más aún, cuando su centro queda cerca de su vivienda; asimismo, el citado estudio ha demostrado que los trabajadores prefieren realizar trabajos que no pongan en riesgo su vida o que este trabajo sea incómodo para ellos.

Robbins (2011) alegó que, para la dimensión de colaboración entre compañeros, es necesario que los empleados necesitan de interacción social, la misma que se ve reflejada en compañeros amistosos, teniendo como resultado un incremento de la satisfacción de su trabajo, y además que el comportamiento realizado por su supervisor o jefe inmediato cobra un papel primordial a efectos de determinar su satisfacción.

En relación con lo anteriormente expuesto, y la realidad problemática el presente trabajo responde a la siguiente interrogante de investigación:

¿Cómo influye la gestión institucional en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019?

Por lo tanto y de acuerdo a la presente investigación se desprenden las siguientes preguntas específicas:

¿Cómo influye la gestión institucional en la dimensión gestión curricular en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil?

¿Cómo influye la gestión institucional en la dimensión planificación curricular en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil?

¿Cómo influye la gestión institucional en la dimensión proceso de gestión en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil?

¿Cómo influye la gestión institucional en la dimensión control en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil?

Seguidamente, se expondrá las bases con el cual el presente trabajo de investigación se justifica, el mismo que es de gran relevancia a nivel de investigación puesto que aflora la necesidad de conocer los niveles de la gestión institucional y la satisfacción laboral del colegio Provincia de Bolívar, debido a que, en la actualidad el sistema de educación se encuentra en un estado de cambio, esto es, en constantes reformas para coadyuvar a mejorar la gestión, siendo uno de los principales motivos, las exigencias del siglo XXI, donde podemos observar tendencias que vemos tendencias que impactan en la Gestión Institucional. En esa misma línea, este trabajo de investigación dentro de su importancia se encuentra la valoración de la gestión institucional como eje central de las actividades que realiza el centro educativo.

Como parte de la justificación teórica la investigación se centró en profundizar el estudio sobre las variables de la gestión institucional y la satisfacción laboral en una realidad educativa pública, ya que las características y los indicadores de la satisfacción laboral revelen un efecto en logro de los objetivos. Así también es importante en la medida que se busca contribuir a mejorar la gestión institucional de las instituciones educativas públicas a través de conocimientos y procedimientos de investigación.

De manera práctica se justifica ya que constituye un material de trabajo que beneficia al centro educativo exponiendo estrategias para mejorar la gestión institucional y de esa forma lograr un redimiendo acorde a lo esperado por parte de los docentes. De la misma forma, se busca la necesidad de solucionar el problema de la falta de comunicación interpersonal apropiada, lo que afectara de manera directa a las relaciones entre compañeros de trabajo y limitando los niveles de motivación y satisfacción laboral en los centros educativos, cabe resaltar, que la ineficiencia profesional se ha evidenciado en su máximo potencial en los últimos años.

De manera metodológica el estudio pretende aportar mayores conocimientos sobre las dificultades que existen en la gestión institucional para una satisfacción laboral adecuada por ello, los instrumentos y la metodología empleada cumple la rigurosidad apropiada permitiendo conocer a fondo sus necesidades y expectativas, utilizando métodos procedimientos y técnicas e instrumentos para estudiar la gestión institucional y satisfacción laboral, se elaboraron dos instrumentos de medición tanto para la variable gestión institucional con la variable satisfacción laboral. Estos instrumentos serán formulados y validados por el juicio de expertos para luego ser tamizados mediante de la confiabilidad y la validez, con los cuales se buscará cuales se buscará conocer el nivel de relación que existe entre las variables.

El presente trabajo de investigación además de lo anteriormente expuesto busca aportar y aumentar los conocimientos que existen en la gestión institucional para lograr una satisfacción laboral adecuada, asimismo, los instrumentos y la metodología empleados podrán ser materia de posteriores investigaciones con el propósito trazado en esta investigación.

Como parte del análisis que sustenta nuestra investigación se planteó la hipótesis general del presente trabajo que es objeto de investigación:

H1: La gestión institucional influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

Ho: La gestión institucional no influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

Asimismo, luego de determinar la hipótesis general podemos precisar las siguientes hipótesis específicas:

H1: La gestión institucional en su dimensión Gestión Curricular influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

H2: La gestión institucional en su dimensión Planificación Curricular influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

H3: La gestión institucional en su dimensión Proceso de gestión influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

H4: La gestión institucional en su dimensión Control influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

Bajo los argumentos antes mencionados, en razón a la justificación y la realidad problemática suscitado en relación al presente trabajo, el objetivo general queda planteado de la siguiente manera:

Determinar si la gestión institucional influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019

Asimismo, luego de determinar el objetivo general podemos precisar los siguientes objetivos específicos:

Establecer si la gestión institucional en su dimensión gestión curricular influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

Conocer si la gestión institucional en su dimensión planificación curricular influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

Determinar si la gestión institucional en su dimensión proceso de gestión influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

Conocer si la gestión institucional en su dimensión control influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019

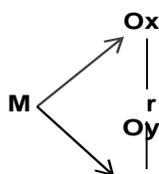
II. MÉTODO

2.1. Tipo de diseño de investigación

La investigación planteada en el presente trabajo, reúne ciertas características, según su diseño, por tanto, por su finalidad, es una investigación Aplicada, por el alcance, se caracteriza por ser correlacional, y por su enfoque, podemos advertir que es cuantitativo. Asimismo, la investigación es no experimental de corte transversal, es decir, se reúne información en un único momento, siendo su objetivo entablar relaciones entre variables y distinguir su repercusión y correlación en momentos específicos, Hernández, Fernández & Baptista, (2010).

Para entender mejor, nuestra investigación, lo correlacional se entiende como la acción que pretende debido a que se pretende cuantificar la influencia que se pueden dar entre dos variables, por ejemplo: Gestión institucional y la satisfacción laboral y a su vez, Asimismo, estudia su incidencia e interacción en un momento dado. Hernández, Fernández & Baptista, (2010).

El diseño de investigación se muestra gráficamente:



Dónde:

M : Docentes del colegio Provincia de Bolívar

Ox : Variable independiente (Gestión Institucional)

Oy : Variable dependiente (Satisfacción Laboral)

r : Relación entre las variables.

2.2. Operacionalización de Variables

Matriz de Operacionalización de la variable Gestión Institucional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición/Instrumento
V1 Gestión Institucional	Disciplina que integra las decisiones y acciones de las autoridades o directivos en el desarrollo de las instituciones, estas acciones son de índole institucional, administrativa, y pedagógica, en las cuales coexisten, interactúan y se articulan entre sí los miembros que conforman la comunidad Institucional. Alvarado (1998)	La gestión institucional se medirá mediante la técnica de la encuesta a través de un cuestionario, el cual considera cuatro dimensiones las cuales están divididas en la dimensión Gestión Curricular, planificación curricular, planificación, Proceso de Gestión y Control las cuales cuentan con 9 ítems cada una. Así mismo esta variable será medida mediante una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) Algunas Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Curricular. • Planificación Curricular • Proceso de Gestión • Control 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfoques ▪ Evaluación ▪ Innovación <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programación ▪ Programas curriculares ▪ Elaboración <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección ▪ Trabajo en equipo ▪ Gestión <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Normas ▪ Intervención ▪ Acciones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ordinal ✓ Cuestionario

Matriz de Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento/ Escala de Medición
V2 Satisfacción Laboral	Robbins (2011), Es una conducta de la persona relacionado a su centro de labor y de lo que él realiza. Un sujeto con nivel alto de satisfacción en su trabajo de muestra actitud positiva, eficiente. Un sujeto que manifiesta insatisfacción con su trabajo muestra una postura negativa hacia él.	<p>La satisfacción laboral se medirá mediante la técnica de la encuesta a través de un cuestionario, el cual considera cuatro dimensiones las cuales están divididas en la dimensión retos laborales con 8 ítems, recompensas equitativas con 3 ítems, Condiciones apropiadas de trabajo con 6 ítems y Colaboración entre compañeros con un total de 8 ítems</p> <p>Así mismo esta variable será medida mediante una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Retos laborales. • Recompensas equitativas • Condiciones apropiadas de trabajo • Colaboración entre compañeros 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño ▪ Capacitación ▪ Retroalimentación <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de salario <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Herramientas de trabajo <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Sociales • Supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ordinal ✓ Cuestionario

2.3. Población, muestra y muestreo

No obstante, la población que se abarcó en nuestra investigación ha estado constituido por docentes de la Institución “Provincia de Bolívar”, así mismo Tamayo, (2012) afirma que la población es un total para fenómenos de estudio, abarcando las unidades analizadas que forman parte del fenómeno y que por ende se debe cuantificar con la finalidad que se integren en un conjunto “N” de entes que tienen mismas características, y se le denomina la población integrar la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Entonces, la población está compuesta por un total de 25 profesores del colegio “Provincia de Bolívar de Guayaquil”.

Tabla 1: Distribución de la población de estudio

Género	Total	%
Varones	10	40
Mujeres	15	60
Total	25	100

Tamayo (2012) afirmó que “la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38)

Así mismo cabe indicar que para nuestra investigación se aplicó un muestreo no probabilístico, intencional ya que nuestra población es limitada y pequeña la cual nos permitió realizar el análisis de la muestra que estuvo conformada por 10 docentes del colegio George Smith Patton con similares características de estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según, el autor Arias (2006) da cuenta que las técnicas de recolección de datos son formas de realizar la recopilación de datos o cualquier otra información, señalando además que es de gran relevancia elegir una buena y apropiada si no técnica de recolección de datos, de lo contrario se podrían cometer errores, tales como: error en el análisis e interpretación de los datos.

Del mismo modo, en la presente investigación se empleó como técnica, el cuestionario, ello se debe por la confiabilidad y el grado de certeza para un acertado estudio.

En cambio, Sabino (1996) refiere que no hay instrumento previo o ya establecido para el uso de un investigador, dando cuenta que un instrumento para recolectar información, será cualquier recurso que sirva para acercarse a cada fenómeno y conseguir extraer los datos necesarios. Indicando por otro lado, que la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos abarca establecer conductos o procedimientos por los cuáles el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.

Es así, que para obtener la información, materia de estudio, se realizó previamente la selección de instrumentos ya ratificados por expertos, aplicándose posteriormente la prueba piloto a diez maestros, en ambas variables. Los resultados nos brindaron la confiabilidad que se requería, mediante la técnica, el alfa de Cronbach. En las dos variables se aplicó como instrumento el cuestionario de treinta preguntas graduado en la escala de Likert, cada variable posee 4 dimensiones, mientras que para la aplicación del instrumento de recolección de datos se tuvo presente, los permisos otorgados por la institución.

En cuanto a la confiabilidad o fiabilidad, se refiere al grado de precisión de una medida. Un concepto técnico de fiabilidad que ayuda a solucionar problemas teóricos y prácticos es la que inicia en la investigación de qué tanto error de

medición es en un instrumento de medición, sopesando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar. Kerlinger & Howard, (2002).

2.5. Procedimiento

El presente trabajo de investigación se inició con la recolección de datos para la prueba piloto, seguido de su análisis y cálculo de alfa de Cronbach, luego se realizó la aplicación de las encuestas a nuestra muestra determinada de la población objetivo.

Cabe decir que para la recolección de datos se hizo uso de 2 cuestionarios, el primer cuestionario para la variable satisfacción laboral la cual estuvo conformada por 4 dimensiones retos laborales con 8 ítems, recompensas equitativas con 7 ítems, condiciones apropiadas con 6 ítems y finalmente colaboración entre compañeros con 6 ítems por otro lado para el cuestionario de gestión institucional el cual estuvo conformado por 4 dimensiones entre ellas gestión curricular, planificación curricular, proceso de gestión y control con 7 ítems, 9 ítems, 6 ítems y 8 ítems respectivamente, cabe decir que ambos cuestionarios han sido medidos en escala de Likert de 1 al 5.

2.6. Método de análisis de datos

Finalmente, en nuestro método de análisis de datos se procedió a utilizar el software estadístico Spss V.25 con el cual se realizó la tabulación de datos los cuales serán obtenidos una vez aplicado los instrumentos, así mismo para determinar la influencia de nuestras variables procedimos a aplicar la estadística inferencial con el estadístico de Spearman, el cual asocia 2 variables de tipo cuantitativa ordinal.

2.7. Aspectos éticos

Se consideró: Principio de Autonomía, puesto que cada uno de los profesores después de la información sobre el propósito de la investigación se decidió

voluntariamente a desarrollar los cuestionarios. Principio de Justicia, porque todos los profesores recibieran un trato justo, igual dignidad y cortesía, además de la confidencialidad de la información proporcionada. Credibilidad: Ya que aumentará la posibilidad de producir resultados confiables, que se pueden lograr a través del compromiso del investigador con el informador durante la investigación. Aplicabilidad: Buscará aplicar estos hallazgos en otros contextos en los que las personas se encuentran en experiencias similares.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar si la gestión institucional influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

Tabla 2: Gestión institucional y Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral							
		Insatisfactorio		Regular		Satisfactorio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión Institucion al	Bajo	2	8,0%	1	4,0%	0	0,0%	3	12,0%
	Medio	5	20,0%	11	44,0%	0	0,0%	16	64,0%
	Alto	0	0,0%	5	20,0%	1	4,0%	6	24,0%
	Total	7	28,0%	17	68,0%	1	4,0%	25	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a los docentes de colegio técnico fiscal Provincia de Bolívar.

Interpretación:

En la tabla 02 se observa que un 64% de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican que la gestión institucional tiene un nivel medio, de los cuales el 68% de los docentes consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo, el 24% de los encuestados consideran que la gestión institucional es alta, de los cuales el 28% manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria. De la misma manera se observa que el 12% de los encuestados indican que la gestión institucional es baja, de los cuales 4% de los docentes manifiesta que la satisfacción laboral es satisfactoria.

Objetivo Específico 1

Establecer si la gestión institucional en su dimensión gestión curricular influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

Tabla 3: Dimensión gestión curricular y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral							
		Insatisfactorio		Regular		Satisfactorio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión Curricular	Bajo	3	12,0%	1	4,0%	0	0,0%	4	16,0%
	Medio	3	12,0%	14	56,0%	0	0,0%	17	68,0%
	Alto	1	4,0%	2	8,0%	1	4,0%	4	16,0%
	Total	7	28,0%	17	68,0%	1	4,0%	25	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a los docentes de colegio técnico fiscal Provincia de Bolívar.

Interpretación:

En la tabla 03 se observa que un 68% de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican que la gestión curricular tiene un nivel medio, de los cuales el 56% de los docentes consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo, el 16% de los encuestados consideran que la gestión curricular es baja, de los cuales el 12% de los docentes manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria. De la misma manera se observa que el 16% de los encuestados indican que la gestión curricular es alta, de los cuales 8% de los docentes manifiesta que la satisfacción laboral es regular

Objetivo Específico 2

Conocer si la gestión institucional en su dimensión planificación curricular influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

Tabla 4: Dimensión planificación curricular y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral							
		Insatisfactorio		Regular		Satisfactorio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Planificación Curricular	Bajo	2	8,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	8,0%
	Medio	3	12,0%	3	12,0%	1	4,0%	7	28,0%
	Alto	2	8,0%	14	56,0%	0	0,0%	16	64,0%
	Total	7	28,0%	17	68,0%	1	4,0%	25	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a los docentes de colegio técnico fiscal Provincia de Bolívar.

Interpretación:

En la tabla 04 se observa que un 64% de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican que la planificación curricular tiene un nivel alto, de los cuales el 56% de los docentes consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo, el 28% de los encuestados consideran que la planificación curricular es media, de los cuales el 12% de los docentes manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria. De la misma manera se observa que el 8% de los encuestados indican que la planificación curricular es baja, de los cuales 8% de los docentes manifiesta que la satisfacción laboral es insatisfactoria.

Objetivo Específico 3

Conocer si la gestión institucional en su dimensión planificación curricular influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

Tabla 5: Dimensión proceso de gestión y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral							
		Insatisfactorio		Regular		Satisfactorio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Proceso de Gestión	Bajo	7	28,0%	1	4,0%	0	0,0%	8	32,0%
	Medio	0	0,0%	13	52,0%	0	0,0%	13	52,0%
	Alto	0	0,0%	3	12,0%	1	4,0%	4	16,0%
	Total	7	28,0%	17	68,0%	1	4,0%	25	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a los docentes de colegio técnico fiscal Provincia de Bolívar.

Interpretación:

En la tabla 05 se observa que un 52% de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican que el proceso de gestión tiene un nivel medio, de los cuales el 52% de los docentes consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo, el 32% de los encuestados consideran que el proceso de gestión es bajo, de los cuales el 28% de los docentes manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria. De la misma manera se observa que el 16% de los encuestados indican que el proceso de gestión es alto, de los cuales 12% de los docentes manifiesta que la satisfacción laboral es regular.

Objetivo Específico 4

Conocer si la gestión institucional en su dimensión control influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

Tabla 6: Dimensión control y la satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral							
		Insatisfactorio		Regular		Satisfactorio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Control	Bajo	5	20,0%	1	4,0%	0	0,0%	6	24,0%
	Medio	2	8,0%	12	48,0%	0	0,0%	14	56,0%
	Alto	0	0,0%	4	16,0%	1	4,0%	5	20,0%
	Total	7	28,0%	17	68,0%	1	4,0%	25	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a los docentes de colegio técnico fiscal Provincia de Bolívar.

Interpretación:

En la tabla 06 se observa que un 56% de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican que el control tiene un nivel medio, de los cuales el 48% de los docentes consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo, el 24% de los encuestados consideran que el control es bajo, de los cuales el 20% de los docentes manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria. De la misma manera se observa que el 20% de los encuestados indican que el control es alto, de los cuales 16% de los docentes manifiesta que la satisfacción laboral es regular.

Hipótesis General

H1: La gestión institucional influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil 2019.

Tabla 7: Correlación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral

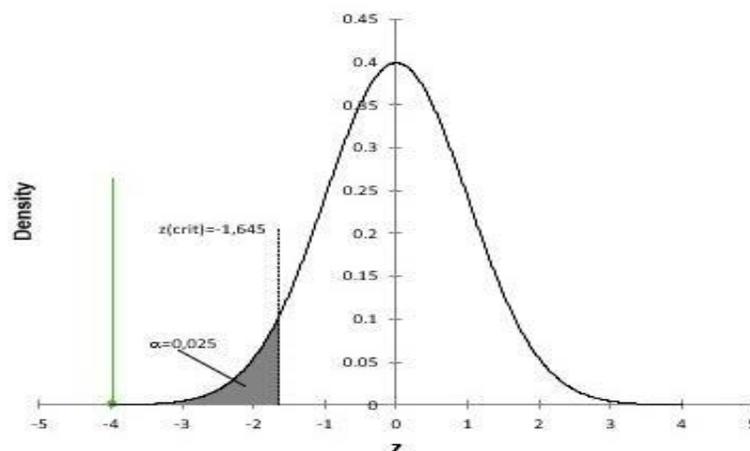
		Gestión Institucional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Institucional	1,000	,827*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Satisfacción Laboral	Gestión Institucional	,827**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

*Correlación al 0.01
 $R^2 = 0.6839$

Interpretación:

La tabla 07 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0.827$, $P = 0,000 < 0,01$) es 0,827 el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0.01 altamente significativa, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una correlación altamente significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Gráfico 1: Prueba Z para contrastación de Hipótesis General



Hipótesis Específica 1

H1: La gestión institucional en su dimensión Gestión Curricular influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

Tabla 8: Correlación entre la gestión curricular y la satisfacción laboral

		Gestión		
		Curricular	Satisfacción Laboral	
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,527*
Spearman	Curricular	Sig. (bilateral)	.	,007
		N	25	25
		<hr/>		
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,527**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,007	.
		N	25	25

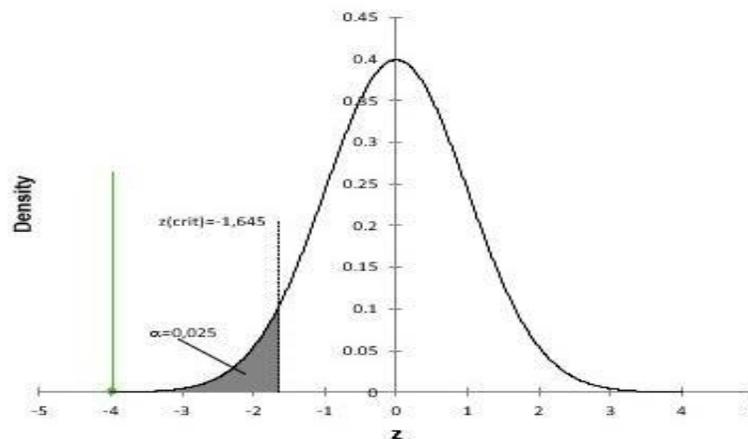
*Correlación al 0.01

$$R^2 = 0.2777$$

Interpretación:

La tabla 08 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0.527$, $P = 0,007 < 0,01$) es 0,527 el valor de significación (sig.) es 0,007 y es menor a 0.01 altamente significativa, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una correlación altamente significativa entre la gestión curricular y la satisfacción laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Gráfico 2: Prueba Z para contrastación de hipótesis Especifica 1



Hipótesis Específica 2

H2: La gestión institucional en su dimensión Planificación Curricular influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

Tabla 9: Correlación entre la planificación curricular y la satisfacción laboral

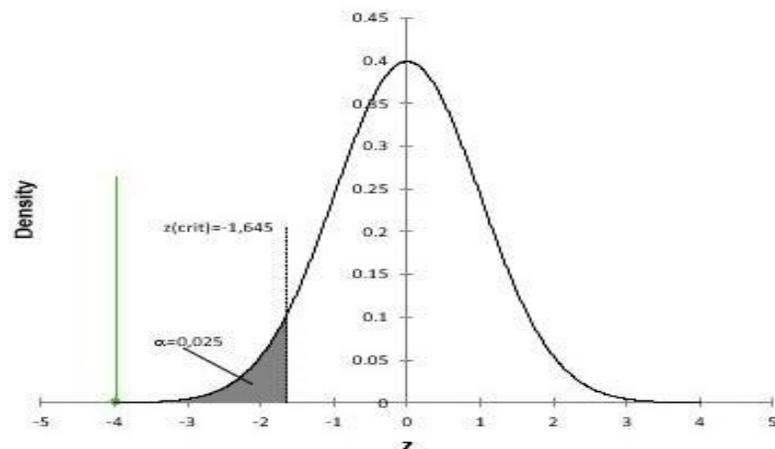
		Planificación Curricular	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Planificación Curricular	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,010
		N	25
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,505*
		Sig. (bilateral)	,010
		N	25

*. La correlación al 0,05.
 $R^2 = 0.2550$

Interpretación:

La tabla 09 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0.505$, $P = 0,010 < 0,05$) es 0,505 el valor de significación (sig.) es 0,010 y es menor a 0.05 altamente significativa, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una correlación altamente significativa entre la planificación curricular y la satisfacción laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Gráfico 3: Prueba Z para contrastación de Hipótesis Específica 2



Hipótesis Específica 3

H3: La gestión institucional en su dimensión Proceso de gestión influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

Tabla 10: Correlación entre la dimensión proceso de gestión y la satisfacción laboral

			Proceso de Gestión	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Proceso de Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,862*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,862*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

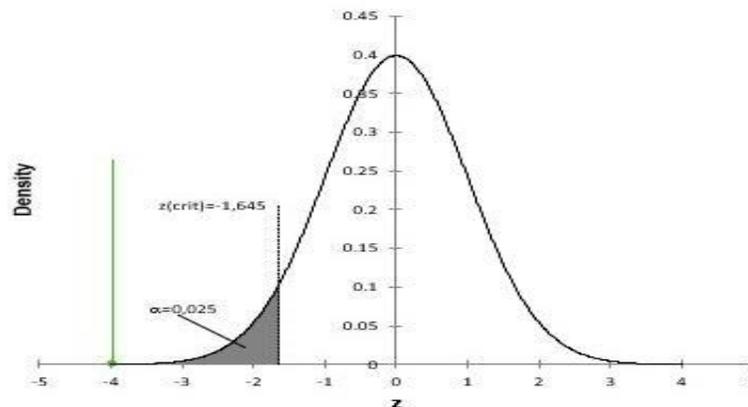
*Correlación al 0.01

$$R^2 = 0.7430$$

Interpretación:

La tabla 10 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0.862, $P=0,000 < 0,01$ es 0,862 el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0.01 altamente significativa, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una correlación altamente significativa entre el proceso de gestión y la satisfacción laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Gráfico 4: Prueba Z para contrastación de Hipótesis Especifica 3



Hipótesis Específica 4

H4: La gestión institucional en su dimensión Control influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil.

Tabla 11: Correlación entre la dimensión control y la satisfacción laboral de los docentes

			Control	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,847*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

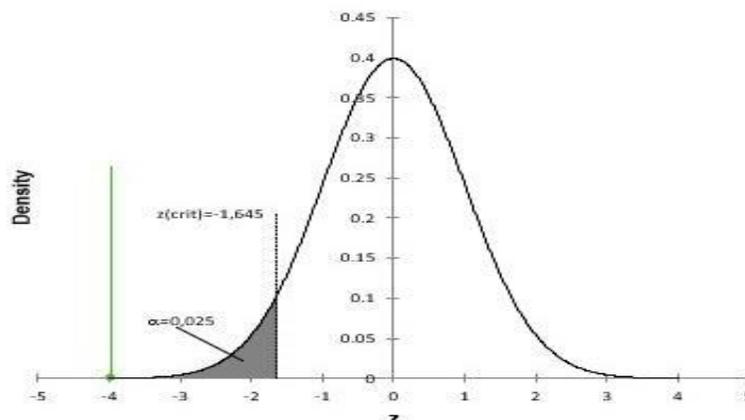
*Correlación al 0.01

$R^2 = 0.7174$

Interpretación:

La tabla 11 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0.847$, $P = 0,000 < 0,01$) es 0,847 el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0.01 altamente significativa, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una correlación altamente significativa entre el control y la satisfacción laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Gráfico 5: Prueba Z para contrastación de Hipótesis Específica 4



IV. DISCUSIÓN

- A partir de los hallazgos realizados en nuestra investigación aceptamos la hipótesis general alternativa que establece que existe correlación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de los docentes del colegio provincia de Bolívar. Estos resultados concuerdan con lo expuesto por Chero (2015) quien determino que el 58.2% de los docentes percibieron que en las instituciones educativas se desarrolla una gestión institucional regular y un el 32.2% percibe que la gestión es mala, sin embargo estos resultados no evidencian lo expuesto por Alvarado (1998) quien explica que una adecuada gestión institucional se consigue por una disciplina que integra decisiones y acciones de las autoridades o directivos en el desarrollo de las instituciones, teniendo en cuenta que dicha disciplina es de índole institucional, administrativa o pedagógica.
- Por otro lado, con respecto a la hipótesis específica 1 se aceptó la hipótesis alternativa donde se estableció que existe correlación significativa entre la dimensión gestión curricular y la satisfacción laboral de los docentes del colegio provincia de Bolívar, estos resultados son similares a los obtenidos por Esquinarila (2017) quien en su investigación determino que un 59% de los trabajadores que mantienen un nivel medio de satisfacción referente a la gestión curricular llevada a cabo dentro de la institución, así mismo estos resultados son sustentados con la teoría expuesta por Torres y Santome (1993) quienes indican que la gestión curricular es adecuada cuando las actividades están implicadas en las actividades de enseñanza – aprendizaje y administrativas las cuales van de la mano con la organización de funciones.
- Con referencia a la hipótesis específica 2, se aceptó la hipótesis alternativa la cual expone que existe correlación significativa entre la dimensión planificación curricular y la satisfacción laboral de los docentes del colegio provincia de

Bolívar, estos resultados son contradictorios a lo estudiado por Herrera (2016) ya que el autor determinó que un 58% de los docentes de la unidad educativa presentan niveles bajos de satisfacción con respecto a la planificación curricular, estos resultados son sustentados con la teoría expuesta por Roque (2010) quien indica que esta dimensión debe estar prevista de acciones las cuales deben llevarse a cabo en la institución las cuales tienen como finalidad construir y generar teorías de aprendizaje.

- Por otro lado, referente a la hipótesis específica 3, cabe mencionar que se determinó que existe correlación significativa entre la dimensión proceso de gestión y la satisfacción laboral de los docentes del colegio provincia de Bolívar, así mismo estos resultados son similares a los estudiados por Tenorio (2017) quien evidenció que los docentes a los que se aplicó la encuesta dieron como resultado que un 63% de ellos tenían una perspectiva regular frente a los procesos de gestión que llevaba a cabo la institución, esto es sustentado por la teoría de Antúnez (2000) quien indica que esta dimensión debe ser guiada por procesos organizados, puesto que estos permitirán el logro de objetivos y metas planteados a nivel organizacional.

- Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 4 se aceptó la hipótesis alternativa la cual indica que existe correlación significativa entre la dimensión control y la satisfacción laboral de los docentes del colegio provincia de Bolívar, estos resultados se contrastan con lo estudiado por Tinco (2015) en su trabajo gestión educativa y su influencia con la satisfacción laboral, ya que en los resultados de su investigación más del 50% de los docentes presentó un nivel medio en lo que se refiere a los procesos de control de gestión, lo que indicaba que esto no está generando la debida satisfacción por parte de la plana docente, estos resultados son sustentados por la teoría de Chiavenato (2006) quien indica que un buen control institucional es aquel que permite reconocer, verificar procesos y factores particulares acorde a lo planificado con la finalidad de llegar al cumplimiento de los objetivos.

V. CONCLUSIONES

- Como parte de la conclusión general de nuestra investigación se logró determinar que un alto porcentaje de docentes, mostraron tener un nivel medio frente a la gestión dentro de la institución, ello de la mano con que un alto porcentaje también señala tener un nivel regular de satisfacción laboral, lo cual es corroborado bajo la premisa de que existe correlación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de los docentes del colegio provincia de Bolívar según los valores alcanzados en la tabla 7 $\rho = 0.827$ relación positiva, con un valor de significancia de 0.000 el cual es menor que 0.01, valor establecido por la investigación, así mismo se predice un 68.39% de influencia, esto indica que la gestión institucional afecta de manera directa para que los docentes tengan una adecuada satisfacción laboral.
- Como parte del objetivo específico 1, establecer si la gestión institucional en su dimensión gestión curricular influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil, se determinó que más de la mitad de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican que la gestión curricular tiene un nivel medio, siendo así que un gran porcentaje de los docentes consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo un porcentaje bajo de docentes, pero no menos importante señalaron que la gestión curricular es baja, los mismos que manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria, según los valores alcanzados en la tabla 8 $\rho = 0.527$ relación positiva, con un valor de significancia de 0.007 el cual es menor que 0.01, valor establecido por la investigación, así mismo se predice un 27.77% de influencia, lo cual explica que mientras exista una adecuada gestión curricular la satisfacción laboral en los docentes mejorara.
- Por otro lado, tenemos el objetivo específico 2, conocer si la gestión institucional en su dimensión planificación curricular influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil, como

parte de los resultados se observó que un alto porcentaje de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican tener un nivel alto de planificación curricular, de los cuales en promedio la mediana de los docentes consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo, cabe resaltar un 28% de los encuestados consideran que la planificación curricular es media, de los cuales un bajo porcentaje de los docentes manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria. Así también según los valores alcanzados en la tabla 9 $\rho = 0.505$ relación positiva, con un valor de significancia de 0.007 el cual es menor que 0.05, valor establecido por la investigación, así mismo se predice un 25.50% de influencia, ello indica que la planificación curricular permite de manera efectiva mejorar la satisfacción laboral en los docentes.

- En consideración al objetivo específico 3, cabe decir que más de la mitad de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil indican que el proceso de gestión tiene un nivel medio, de los cuales algunos consideran que la satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo un porcentaje considerable de los encuestados consideran que el proceso de gestión es bajo, de los mismos los cuales manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria, cabe recalcar que según los valores alcanzados en la tabla 10 $\rho = 0.862$ relación positiva, con un valor de significancia de 0.000 el cual es menor que 0.01, valor establecido por la investigación, así mismo se predice un 74.30% de influencia, esto quiere decir que los procesos de gestión que mantiene la institución están influyendo de manera directa sobre la satisfacción laboral de los docentes.
- En mención al objetivo específico 4: Conocer si la gestión institucional en su dimensión control influye en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil, se determinó que más de la mitad de los docentes indican que la gestión institucional en su dimensión control tiene un nivel medio, teniendo en cuenta que a su vez los docentes consideran que la

satisfacción laboral tiene un nivel regular. Así mismo, un grupo de los encuestados consideran que el control en la gestión institucional es bajo, de los mismos que manifestaron que la satisfacción laboral es insatisfactoria, cabe decir que según los valores alcanzados en la tabla 11 $\rho = 0.847$ relación positiva, así mismo se predice un 71.74% de influencia, lo que indica que la dimensión control afecta en gran escala por su elevada correlación, lo que explica que esta dimensión contribuye directamente en la satisfacción laboral de los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

- En cuanto a la gestión institucional se recomienda a las autoridades de la institución educativa colegio provincia de Bolívar, generar procesos administrativos sistematizados, procedimientos estratégicos los cuales permitan generar una adecuada comunicación, así también realizar la gestión, planificación, seguimiento y evaluación institucional.
- Con respecto a la dimensión gestión curricular se recomienda a los directivos de la institución educativa colegio provincia de Bolívar generar talleres sobre procesos metodológicos para la resolución de problemas, talleres profesionales sobre actualización de nuevos aprendizajes los cuales generen reflexión entre docentes, por otro lado, también evaluar la gestión escolar que realiza cada uno de los maestros monitoreando adecuadamente el desarrollo de los procesos.
- Con respecto a la dimensión planificación curricular se recomienda a los directivos de la institución educativa colegio provincia de Bolívar generar procesos pedagógicos que permita el logro de aprendizajes significativos, todo esto fortaleciendo las capacidades docentes mediante sensibilización de la mejora del clima laboral a través de acciones de monitoreo.
- En cuanto a la dimensión proceso de gestión se recomienda a las autoridades del colegio provincia de Bolívar generar procesos que permitan o aporten metodologías necesarias para el logro de metas u objetivos los cuales estén dirigidos por equipos directivos para su respectiva planeación y ejecución.
- Con respecto a la dimensión control se recomienda a las autoridades del colegio provincia de Bolívar formar un equipo que verifique y reconozca los procesos que generan falencias dentro de las diversas áreas de la institución, identificando los diversos factores que lo puedan afectar generando cumplimiento para el beneficio institucional.

REFERENCIA

- Robbins, S. (2011). Comportamiento organizacional. Mexico: Editorial Educación.
- Alvarado. (1999). Gestión Educativa. Lima - Peru.
- Alvarado O. (1998). Gestión Educativa. Casos y Ejercicios. Fondo de Desarrollo.
- Álvarez. (2010). Satisfacción laboral en el personal técnico y secretarial de una institución de educación superior. Guatemala.
- Amoros. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Chiclayo: Escuela de Economía.
- Amorós. (2011). Factores de satisfacción laboral. . España.
- Arias. (2006). Técnicas de recolección de datos. Mexico.
- Barreto. (2007). La gestión institucional y la calidad educativa en la institución Educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho . España.
- Berigüete. (2011). La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media. . Republica Dominicana.
- Borja. (2011). El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guarandá. Ecuador.
- Braslavsky. (2004). Diez factores para una Educación de Calidad para todos en el siglo XXI. España.
- Cassasus. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina. Mexico: Unesco.
- Chero J. (2015). Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio. Lima.

- Delors, J. . (1996). La educación encierra un tesoro Presidente del informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Mexico.
- Esquinarila A. (2017). Relacion de la gestión institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Castilla. Arequipa.
- Fernández. (2007). Satisfacción laboral, actitud de compromiso hacia el trabajo y su relación con conductas autodestructivas. . Lima.
- Gomez C. (2010). Planeamiento estratégico. Lima: Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. .
- Gutiérrez. (2005). Satisfacción laboral en una empresa de transporte de carga internacional. Guatemala.
- Herzberg. (2000). La teoría de Motivación-Higiene. Mexico.
- Hilario R. (2008). La relación que existe entre la Satisfacción laboral y el nivel de satisfacción de los usuarios sobre el servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Bellavista - Callao. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. .
- Huari. (2007). Estilos de liderazgo y la gestión institucional de los centros educativos nacionales y particulares del Callao. Lima.
- Lepeley. (2001). Gestión y Calidad en Educación. España: Mc Graw Hill Interamericana.
- Maslow, A. . (1984). Motivación y personalidad. España: Editorial Sagitario.
- McGregor. (1960). El lado humano de las organizaciones. Mexico.
- Moreyra. (2014). La evaluación institucional : un instrumento de la gestión escolar para el logro de la calidad educativa. . Argentina.
- Pini. (2012). El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas. Chile.

- Puente C. (2016). Gestión de la Calidad y su relación con la satisfacción labiral docente en la institución Educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca. Huanuco.
- Rendón, J. (2009). Modelo de gestión educativa estratégica. Mexico: Secretaría de Educación pública.
- Reyes, A. (2005). Administración de personal relaciones humanasq. Mexico: Limusa.
- Robbins, S y Coulter, M. . (2005). Administración. Mexico: Entitled Management.
- Robbins, S y Judge, T. (2011). Comportamiento organizacional. Mexico: Educación Superior Latinoamericana: Marisa de anta.
- Rodríguez. (2011). La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente: un estudio de caso en el marco de las políticas. Mexico.
- Rosales. (2015). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana. Perú.
- Ruiz. (2012). La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües. Bolivia.
- Samayoa. (2004). Satisfacción laboral en receptores pagadores de las agencias bancarias de capital mixto de la Ciudad de Guatemala. Guatemala.
- Silveria. (2008). La gestión institucional y la calidad educativa en la institución Educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho. Lima.
- Sovero F. (2007). curriculares parte de la fundamentación teórica y su contrastación con la. Lima: F.A editores.
- Tamayo. (2012). Metodología de la investigación científica.
- Tenorio A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral . Quito.
- Teran R. (2011). La Importancia de la Gestión en la Escuela. Mexico.

Tinco T. (2015). Gestión educativa y su influencia con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia Islay. Ecuador.

Vromm. H . (s.f.). (1999 citado por Nava 2009) en su tesis informe académico por elaboración comentada de material didáctico para apoyar la docencia.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha Técnica de la Satisfacción Laboral

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral
2. **AUTOR:** Sergio Parra Solorzano
3. **FECHA:** 3 de noviembre 2019
4. **OBJETIVO:** Recoger información sobre la satisfacción laboral del colegio provincia de Bolívar en Guayaquil
5. **APLICACIÓN:** Docentes del colegio provincia de Bolívar en Guayaquil.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 15 minutos
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
9. **N° DE ÍTEMS:** 30

1. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Retos Laborales		Recompensas equitativas		Condiciones apropiadas		Colaboración entre compañeros	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Insatisfactorio	8	18	7	16	6	14	6	14
Regular	19	29	17	26	15	23	15	23
Satisfactorio	30	40	27	35	24	30	24	30

- Evaluación de variable

Satisfacción Laboral

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Insatisfactorio	30	70
Regular	71	111
Satisfactorio	112	150

Anexo2: Encuesta para medir la satisfacción laboral

Estimado (a) docente:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo fundamental evaluar e identificar algunas características de la satisfacción laboral con la finalidad de aportar mejoras a la institución educativa, la encuesta será anónima y la información que se obtenga será confidencial, por lo que se sugiere contestar con suma sinceridad.

Sexo : Masculino () Femenino ()

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

Dimensión retos laborales	1	2	3	4	5
01. Se siente satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar sus habilidades en lo que más destaca.					
02. Está a gusto con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo.					
03. Se siente satisfecho con los objetivos logrados en las actividades que se realizan dentro de la Institución Educativa.					
04. Existe un ambiente agradable en los foros y capacitaciones que brinda la gestión.					
05. Estás de acuerdo con las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en el aula.					
06. El sistema de evaluación es el adecuado para medir el trabajo en el aula.					
07. Se siente conforme con la autonomía que tiene para planificar su propio trabajo en aula.					
08. Se siente satisfecho con la facilidad que le brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa.					
Dimensión recompensas equitativas					
09. Se siente motivado con el salario que recibe actualmente.					
10. Está de acuerdo con el sistema de escalafón de salarios.					
11. Estas conforme con las oportunidades de capacitación.					
12. Se siente satisfecho con los reconocimientos dentro de su institución					
13. Estás de acuerdo con el trato del director hacia todos los docentes					
14. Los incentivos otorgados son los adecuados si destacas en algún área o concurso					
15. Estas conforme con respecto a los beneficios otorgados en la institución					
Condiciones apropiadas de trabajo					

16.El ambiente físico y el espacio que dispone son los adecuados para realizar su trabajo.					
17. Estas conforme con la limpieza, higiene y salubridad de tu trabajo.					
18. Las críticas constructivas hechas por el director tienen la finalidad de promover cambios y mejoras en la institución					
19.Estas de acuerdo con el seguimiento que realiza la institución para tener conocimiento sobre las condiciones de trabajo					
20. Estas conforme con los materiales didácticos proporcionados por la Institución					
21. Los equipos tecnológicos que brinda la Institución son adecuados para el desarrollo de tu sesión.					
COLABORACIÓN ENTRE COMPAÑEROS					
22.Planea mesas educativas con sus colegas para realizar mejoras progresivas con respecto al área pedagógica.					
23.Se sientes motivado con la relación que mantienes con tus compañeros de trabajo.					
24. Crea espacios asertivos donde se aceptan criterios y opiniones de los demás					
25.El director incorpora estrategias directivas para fomentar la colaboración laboral eficiente.					
26.En la institución se promueve la participación de todos los colaboradores manteniendo un ambiente agradable					
27.Existe colaboración entre colegas para resolver problemas comunes que afectan a la institución					
28. El director demuestra la capacidad de identificar a los docentes que tienen dificultad de integración y los acopla a un equipo de trabajo monitoreando la colaboración entre ellos.					
29.Las recomendaciones realizadas por sus compañeros han ayudado a solucionar problemas dentro de la institución					
30. Comparte información bibliográfica con sus compañeros relacionada a cada una de las aulas para mejorar					

**ANEXO 3: MATRIZ DE DATOS PARA EL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD
DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	2,00	4,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	1,00	4,00	4,00
2	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	5,00
3	4,00	5,00	5,00	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	5,00	4,00	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	4,00
4	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
6	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00
7	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	5,00
8	4,00	2,00	3,00	4,00	1,00	3,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	4,00	5,00	4,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00
9	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
10	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00

ANEXO 4: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN

LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	30

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	74,1000	312,322	,283	,931
p2	73,5000	289,389	,661	,927
p3	73,6000	311,156	,312	,931
p4	74,6000	283,156	,604	,929
p5	74,6000	280,711	,945	,923
p6	74,0000	306,889	,615	,929
p7	74,0000	292,889	,613	,928
p8	73,8000	313,511	,333	,931
p9	74,9000	290,989	,701	,926
p10	74,9000	316,767	,034	,935
p11	75,3000	281,344	,823	,924
p12	74,8000	288,178	,699	,926
p13	74,8000	303,956	,638	,928
p14	75,2000	286,400	,854	,924
p15	75,0000	298,444	,668	,927
p16	75,1000	284,100	,873	,924
p17	75,1000	309,433	,275	,931
p18	74,8000	294,178	,601	,928
p19	74,5000	312,500	,176	,933
p20	75,5000	302,722	,667	,928
p21	75,0000	271,333	,964	,921
p22	74,1000	316,322	,066	,934
p23	73,4000	316,489	,061	,934
p24	74,0000	306,222	,406	,930
p25	75,2000	287,289	,829	,925
p26	75,2000	290,844	,932	,924
p27	74,0000	297,778	,538	,929
p28	75,2000	299,511	,759	,927
p29	74,2000	314,844	,212	,931
p30	73,5000	316,500	,037	,935

ANEXO 5: Matriz de validación de instrumento satisfacción laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Determinar si la gestión institucional influye en la satisfacción laboral de los docentes

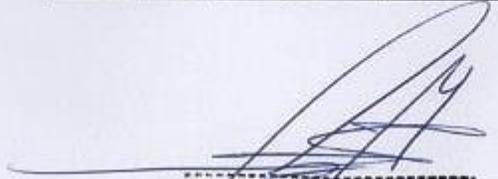
DIRIGIDO A: Docentes del colegio fiscal técnico "Provincia de Bolívar", Guayaquil 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN: Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA: Manuel Jesús Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

ANEXO 6: Validación juez 1 satisfacción laboral

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																										
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																										
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																										
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																										
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de noviembre de 2019.

Mgtr.: Amparo Narcisca Merchán Pérez

DNI: 0907298749

Teléfono: 0998081634

E-mail: amparitomer1@hotmail.com

Firma:  Amparo Merchán Pérez
MAGISTER

Reg. 1006 - 13 - 86039548

ANEXO 7: Validación juez 2 satisfacción laboral

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de noviembre de 2019.

Mgtr.: María Mercedes Molina Freire
 DNI: 0901526749
 Teléfono: 0982469888
 E-mail: marmercinol@hotmail.com
 Firma:



María Molina Freire
MAESTRA
 Reg. 6043132864

Anexo 8: Ficha Técnica de la Gestión Institucional

10. NOMBRE: Cuestionario para medir la Gestión Institucional

11. AUTOR: Sergio Parra Solorzano

12. FECHA: 3 de noviembre 2019

13. OBJETIVO: Recoger información sobre la satisfacción laboral del colegio provincia de Bolívar en Guayaquil

14. APLICACIÓN: Docentes del colegio provincia de Bolívar en Guayaquil.

15. ADMINISTRACIÓN: Individual

16. DURACIÓN: 15 minutos

17. TIPO DE ÍTEMS: Cuestionario

18. N° DE ÍTEMS: 30

2. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Gestión Curricular		Planificación Curricular		Proceso de Gestión		Control	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	7	16	9	21	6	14	8	18
Medio	17	26	22	34	15	23	19	29
Alto	27	35	35	45	24	30	30	40

- Evaluación de variable

Gestión Institucional

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	30	70
Medio	71	111
Alto	112	150

Anexo 9: Encuesta para medir la gestión Institucional

Estimado (a) docente:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo fundamental evaluar e identificar algunas características de la gestión Institucional con la finalidad de aportar mejoras a la institución educativa, la encuesta será anónima y la información que se obtenga será confidencial, por lo que se sugiere contestar con suma sinceridad.

Sexo : Masculino () Femenino ()

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

Dimensión Gestión curricular	1	2	3	4	5
1. En la institución se les brinda asesoría durante el desarrollo de los enfoques y metodologías.					
2. Participa en la elaboración del plan educativo institucional durante desarrollo pedagógico.					
3. En la institución se solicita apoyo para mejorar los aprendizajes a través de monitoreo o apoyo externo de especialistas.					
4. La institución permite su participación en el monitoreo del plan educativo institucional antes y durante el desarrollo pedagógico.					
5. En la institución se establecen objetivos a largo y mediano plazo con la expectativa de responder a las necesidades del aprendizaje.					
6. Visibiliza los logros pedagógicos en reuniones de equipo.					
7. Cuenta con demasiada carga laboral para cumplir adecuadamente sus actividades especificadas del plan educativo.					
Dimensión planificación curricular					
8. La programación curricular anual del grado a su cargo surge del diagnóstico del contexto.					
9. Planifica la programación curricular considerando las competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje.					
10. El director convoca a los docentes para la planificación curricular y coordinación de otras actividades					
11. Elabora las unidades curriculares utilizando el sentido común y trabajo en equipo docente.					
12. El director toma en cuenta los perfiles profesionales para distribuir convenientemente las actividades de cada docente.					
13. Elabora unidades didácticas, que impulsen actividades retadoras y desafiantes.					

14. Planifica las unidades de aprendizaje teniendo en cuenta demandas y necesidades de los estudiantes.					
15. Elabora la matriz de evaluación de la unidad o proyecto de aprendizaje.					
16. Cumple con las actividades que se deben desarrollar en cada comisión.					
Dimensión proceso de gestión					
17. Los criterios y modos de selección del personal generan un desarrollo adecuado de las funciones.					
18. El director fortalece el desarrollo y gestión del trabajo para desarrollar las capacidades administrativas de acuerdo al perfil del equipo.					
19. El proceso de gestión se realiza bajo el monitoreo de algún funcionario de la institución					
20. Los conflictos se solucionan a través de canales de comunicación definidos en la institución					
21. El director impulsa al mejoramiento y ampliación de los servicios educativos se imparten en la Institución Educativa.					
22. El líder de la institución ha logrado agregar valor a la Institución Educativa, generando afectividad de los procesos.					
Dimensión control					
23. El director otorga informes de control de la gestión anual					
24. En la institución el directivo aplica las normas a todo el personal por igual.					
25. El director controla, supervisa y asesora la labor de los de los docentes.					
26. Existe estricto cumplimiento del horario de trabajo por parte del personal docente					
27. La gestión directiva contribuye en la mejora del control institucional					
28. Resuelve problemas Institucionales tomando en cuenta la opinión del personal de la Institución.					
29. El personal muestra buena disposición de solución frente a un problema de la Institución.					
30. Se controla de manera eficiente que se lleven a cargo todos los procesos del plan estratégico curricular.					

ANEXO 10: MATRIZ DE DATOS PARA EL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	2,00	1,00	4,00	2,00
2	2,00	4,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	1,00	4,00	5,00	3,00	1,00	1,00	4,00
3	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	1,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00
4	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
5	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	2,00	1,00	5,00	2,00	1,00	1,00	2,00
6	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00
7	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00
8	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	5,00	1,00	4,00	1,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	1,00	2,00	2,00
9	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
10	3,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00

**ANEXO 11: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN
INSTITUCIONAL**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	90,4000	427,378	,803	,936
p2	89,7000	442,456	,260	,940
p3	90,2000	455,067	-,104	,945
p4	89,4000	427,378	,803	,936
p5	89,6000	423,156	,522	,938
p6	89,9000	433,656	,549	,938
p7	89,2000	454,400	-,090	,945
p8	89,4000	399,600	,741	,935
p9	88,8000	417,511	,683	,936
p10	90,7000	430,678	,470	,938
p11	89,2000	412,622	,668	,936
p12	90,6000	417,156	,779	,935
p13	88,6000	426,044	,463	,939
p14	88,4000	435,156	,372	,939
p15	88,1000	434,767	,563	,938
p16	88,8000	427,733	,365	,940
p17	90,0000	406,222	,717	,936
p18	90,7000	419,344	,863	,935
p19	90,0000	405,111	,698	,936
p20	90,2000	393,511	,880	,933
p21	90,3000	407,122	,826	,934
p22	90,2000	423,067	,551	,938
p23	90,0000	422,889	,527	,938
p24	90,7000	421,567	,698	,936
p25	89,9000	404,100	,770	,935
p26	88,4000	462,267	-,516	,943
p27	89,8000	408,178	,891	,934
p28	90,7000	407,789	,946	,934
p29	89,6000	409,378	,702	,936
p30	89,7000	416,011	,688	,936

ANEXO 12: VALIDACIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Gestión Institucional

OBJETIVO: Determinar si la gestión institucional influye en la satisfacción laboral de los docentes

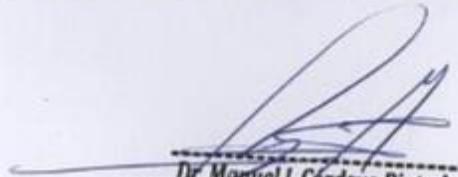
DIRIGIDO A: Docentes del Colegio fiscal técnico "Provincia de Bolívar", Guayaquil 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN: Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Manuel Córdova Pintado
DOCENTE UCY - PIURA

ANEXO 13: VALIDACIÓN JUEZ 1 GESTIÓN INSTITUCIONAL

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN INSTITUCIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de noviembre de 2019.

Mgtr.: Amparo Narcisca Merchán Pérez

DNI: 0907298749

Teléfono: 0998081634

E-mail: amparitomer1@hotmail.com

Firma:



Amparo Merchán Pérez
MAGISTER

Reg. 1000 - 13 - 86033540

ANEXO 14: VALIDACIÓN JUEZ 2 GESTIÓN INSTITUCIONAL

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN INSTITUCIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Plura, 12 de noviembre de 2019.

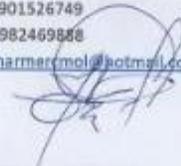
Mgtr.: María Mercedes Molina Freire

DNI: 0901526749

Teléfono: 0982469888

E-mail: marmarcmol@hotmail.com

Firma:



María Molina Freire
MAESTRA
Reg. 6043132864

ANEXO 15: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Guayaquil, 08 de noviembre del 2019

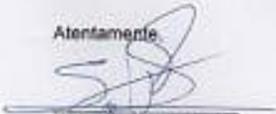
Mgs. Sonia Amaya Peláez
Rectora
COLEGIO FISCAL TECNICO "PROVINCIA DE BOLÍVAR"
Ciudad

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A DOCENTES

Dándole felicitaciones y deseándole éxito por su gestión como rectora de la institución educativa, el motivo por el cual me dirijo a usted de manera respetuosa es para solicitarle me autorice aplicar la encuesta a los docentes de la sección vespertina denominado "Influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil, 2019" y así culminar mi proyecto de tesis de Maestría en Administración Educativa que estoy realizando en la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Piura - Perú.

Esperando una respuesta favorable a mi petición, quedo de usted muy agradecido.

Atentamente


Abg. Sergio Parra S.
C.I. 0910643598


COLEGIO FISCAL TECNICO "PROVINCIA DE BOLÍVAR"
SAUCES Y - ÁREA COMUNAL
FECHA: 10/11/2019



Colegio Fiscal Técnico
"PROVINCIA DE BOLIVAR"

Barro 5 Área Central Teléfono: 262660-EXT.15 - 262796 - 89986440
Correo: colegio@colegiofiscal.com
Guayaquil - Ecuador

Guayaquil, 9 de Noviembre de 2019.

Oficio No. 285

Señor Rector
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
En su despacho.

De mi consideración:

Por medio de la presente comunicación, cumplesme expresarle a usted, que se autoriza al Lcdo. SERGIO GENARO PARRA SOLORZANO, con C.I. 0910843598, Docente de la Institución, para que aplique la encuesta a los señores docentes de la jornada vespertina, para que pueda culminar su proyecto de tesis de Maestría en Administración Educativa "Influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Fiscal Técnico Provincia de Bolívar de Guayaquil, 2019" en su prestigiosa Universidad.

Particular que informo para los fines pertinentes.



Atentamente,


Mgs. Sonia Amaya Peláez
RECTORA

Das. R. 

ANEXO 17: FOTOS

