



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores
en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil,
Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Valenzuela Gonzabay, Karina Esther (ORCID: 0000-0001-6048-8915)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con todo mi corazón a Dios y a mis padres dedico esta tesis que siempre me han apoyado incondicionalmente en la parte moral, económica para poder llegar alcázar mis metas. Por su paciencia que tiene conmigo y enseñarme con el ejemplo que siempre debemos superarnos como profesionales, ser una persona con valores y trasmitir a los demás que con esfuerzo y dedicación podemos lograr nuestros objetivos, gracias por su motivación a diario.

Agradecimiento

A Dios, primeramente, creador del universo, quien nos da la vida y nos dota de conocimiento, luego a mis padres por apoyarme incondicionalmente en mi vida y porque sin ellos no pudiéramos seguir adelante, también a nuestros maestros porque ellos son los que nos brindan sus conocimientos día a día. Nos sentimos seguras de que las metas que nos hemos propuesto darán frutos en un futuro y esa es la razón por la cual debemos sacrificarnos cada día en nuestros estudios.

Índice de contenidos

	pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
II. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	20
Tabla 2: Distribución de la muestra	21
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	23
Tabla 4: V1 Gestión de recursos*V2 Satisfacción Laboral	27
Tabla 5: V1 Gestión de recursos*D1 Satisfacción en relación con sus superiores	28
Tabla 6: V1 Gestión de recursos*D2 Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	29
Tabla 7: V1 Gestión de recursos*D3 Satisfacción con la participación en las decisiones	30
Tabla 8: V1 Gestión de recursos*D4 Satisfacción con su trabajo	31
Tabla 9: V1 Gestión de recursos*D5 Satisfacción por las recompensas recibidas	32
Tabla 10: Prueba de normalidad	34
Tabla 11: Normalidad	34
Tabla 12: Aplicación estadista	34
Tabla 13: Correlación entre V1 Gestión de recursos y V2 Satisfacción laboral	35
Tabla 14: Correlación entre V1 Gestión de recursos y D1 Satisfacción en relación con sus superiores	36
Tabla 15: Correlación entre V1 Gestión de recursos y D2 Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	37
Tabla 16: Correlación entre V1 Gestión de recursos y D3 Satisfacción con la participación en las decisiones	38
Tabla 17: Correlación entre V1 Gestión de recursos y D4 Satisfacción con su trabajo	39
Tabla 18: Correlación entre V1 Gestión de recursos y D5 Satisfacción por las recompensas recibidas	40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional

19

Resumen

Esta investigación buscó relacionar la gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 29 ítems y 20 ítems, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0,915 y 0,880 por cada variable respectivamente. Se aplicaron ambos cuestionarios a 30 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado. Los datos se procesaron en Excel y SPSS, presentándose los resultados en tablas. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. En la gestión de recursos predominó el nivel alto con un 80,0% y en la satisfacción laboral con el 80%. Como conclusión se logró determinar que, existe una correlación significativa entre gestión de recursos y satisfacción laboral, según la Rho de Spearman fue de 0,585** y una Sig. = 0,001 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y satisfacción laboral fue moderada, directa y significativa al nivel 0.001.

Palabras clave: Gestión, satisfacción laboral, gestión de recursos, condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones, recompensas recibidas.

Abstract

This research sought to relate the management of resources and job satisfaction of the collaborators in the Educational Unit "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil - Ecuador, 2020, under the quantitative methodology and the correlational descriptive design. The survey was applied as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 29 items and 20 items, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's alpha coefficients of 0.915 and 0.880 for each variable respectively. Both questionnaires were applied to 30 workers, selected through a stratified probability sampling. The data were processed in Excel and SPSS, presenting the results in tables. Spearman's Rho nonparametric statistical test was used to determine correlations, as well as to test hypotheses. In resource management, the high level prevailed with 80.0% and in job satisfaction with 80%. As a conclusion, it was determined that there is a significant correlation between resource management and job satisfaction, according to Spearman's Rho it was 0.585 ** and a Sig. = 0.001 <0.01, these results detail that the convenience of the relationship between the management variables Resources and job satisfaction was moderate, direct, and significant at the 0.001 level.

Keywords: Management, job satisfaction, resource management, physical conditions at work, participation in decisions, rewards received.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se puede mencionar a Ramos, Pérez y Borrego (2015) quienes realizaron un estudio en Madrid, España para experimentar en el perfil de satisfacción en el ámbito laboral, se recogieron datos de 586 trabajadores (Mage = 37,11, 50% mujeres). Los resultados mostraron que el problema en los roles participativos, la ambigüedad de estos y el compromiso laboral fueron predictores significativos de la satisfacción del docente. Sin embargo, este no forma la correlación entre la gestión y la satisfacción de los colaboradores dedicados a la educación al puesto de trabajo. Este estrés como tal, es obstáculo en la demanda de cumplimiento de funciones y el impacto es directo en la participación dentro de sus compromisos en la Unidad.

Por lo tanto, la interpretación de este contenido detalla una fuerte correlación en las encuestas, podemos entenderla como la duplicidad de roles de trabajo como falla en el manejo del recurso humano y la asignación de requerimientos, materiales para la realización de las labores.

Por otra parte, Muñoz (2017) efectuó una investigación en la Habana, Cuba donde identificó los ítems que mayor insatisfacción laboral generan son: “Los elementos tangibles o materiales son poco suficientes para la realización de una tarea laboral”, con una creación de 2,97 en escala de Spearman es lineal y fuerte; “Progreso laboral en condiciones incómodas” con un nivel de correlación del 2,9 de Spearman y “Los efectos del entorno que afectan la labor” con 2,7 en rho de Spearman todas bajo la misma dimensión de contextos del trabajo y gestión de recursos. Los principales inconvenientes de la satisfacción de los colaboradores en este estudio observado, se orientan a la falta de apropiación del empoderamiento sobre sus funciones asignadas gracias a la frecuencia de problemas asociados en la ausencia de recursos necesarios en una correcta gestión de estos como tal para cumplimiento de metas y objetivos claves.

Los estudios que fueron realizados dieron la pauta para la determinación del problema y sus orígenes que generan falta de satisfacción en los colaboradores pedagógicos en el ámbito de la enseñanza en sus diversos niveles. Como parte del informe del autor antes mencionado, y con la meta de alcanzar un mayor valor de correlación en el nivel de aproximación a la identificación del problema, tanto su

origen como sus consecuencias, se procedió a la realización de capacitación y organizaciones de reuniones planificadas con coordinadores de áreas educativas, de esto los interesados tuvieron una cohesión en que, los valores de evaluación de rho de Spearman antes mencionado es válida.

A nivel nacional se menciona a Rosales, Rodal, Chumbi y Buñay (2017) quienes efectuaron una indagación en centros educativos de la ciudad de Cuenca ubicada en la provincia del Azuay en Ecuador, en el cual la población sumó un grupo de 1207 egresados y profesionales en ejercicio de profesión; por lo tanto, la muestra fue de 307. El alcance de la satisfacción del ejercicio profesional (laboral) de los docentes y demás profesionales de del área pedagógica fue bajo y no se consideran los siguientes aspectos en las variables en este análisis: pagos por honorarios, asignación de puestos o cargos, asignación de puestos laborales, así como factores del ambiente que dificultan la calidad de trabajo y la estabilidad laboral del grupo observado. Se pudo constatar, mediante los resultados obtenidos, las posibles dimensiones que abordan en la asignación de recursos son imperantes en la Administración de los requerimientos y materiales, la gestión de estos, el desarrollo que acarrea la falta de control de asignaciones y finalmente el control estratégico de los recursos humanos sobre las necesidades de logros que muestran las instituciones educativas en general.

Por su parte, Vergara (2018) realizado en la ciudad de Guayaquil para la Universidad Ecotec mencionó que el 15% de los docentes no se hallaron en una completa satisfacción dentro de su ambiente de trabajo debido a elementos que tiene influencia de forma directa y negativa en el lugar donde trabajan, evidenciándose falencias en la motivación hacia el personal, posibilidad para superarse profesionalmente, reconocimiento por su trabajo, salario competitivo de acuerdo a sus funciones, entre otras. Es notable que la falta de incentivos y reconocimientos repercute en la capacidad de emplear correctamente los recursos asignados como parte del estudio preliminar destinado a la Variable independiente de este informe, es decir, la ausencia de correcto manejo de las asignaciones departamentales e interdepartamentales en la organización administrativa de la Universidad Ecotec es una realidad que se repite en muchas unidades educativas de diversos niveles académicos de educación.

La manera en que, se usa el control y la gestión de los recursos por parte de las autoridades dirigida a los educadores conlleva a una desmotivación; de forma paralela es una dificultad de alto nivel de rotación de turnos entre los colaboradores, donde los recursos son utilizados en su plenitud para favorecer a la satisfacción de desempeño en lo laboral de los catedráticos, origina en estos una insatisfacción emocional e inestabilidad que conlleva a la inseguridad por la falta de toma de decisiones sin la consulta de los docentes dando así un fin general de poca valoración. Además, se observó que, en la valoración las sensaciones a la participación profesional también fueron afectadas las relaciones interpersonales con las familiares y allegados, al existir una desacreditación de la labor como docente, es así que, al ser considerada fácil la opción control y desvinculación del personal en la toma de decisiones las posibilidades para una completa superación con acompañamiento de la asignación de tiempo y espacio para el manejo de los recursos pedagógicos no fue viable.

A nivel local, en el establecimiento de Educación Básica de nombre “Enrique Gil Gilbert” que se encuentra geográficamente en la ciudad porteña de Guayaquil, en el país Ecuador, se puede evidenciar por observación inicial piloto que aproximadamente un tercio de los colaboradores mostraron dificultades en su cumplimiento de roles en las competencias laborales debido a la limitada asignación de insumos y medios provenientes de una falla en la gestión de recursos materiales, humanos y financieros; esto tuvo repercusiones de un insuficiente alcance de valoración en la satisfacción del colaborador en su rol laboral por parte del personal dedicado a la docencia en áreas de formación del sector público; el personal de administración, directivo y en aquellos dedicados al control de la prestación de intangibles (servicio) son parte del objeto del estudio en este informe por ser los interesados en la inspección y manejo de las asignación de recursos en la Unidad Educativa.

Por lo antes mencionado, es oportuno establecer la Formulación general del conflicto en estudio el problema como tal: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020?

Así mismo se establecen los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores?, ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo?, ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones?, ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo?, ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las recompensas recibidas?

Por otra parte, este estudio se justifica en el aspecto teórico porque aporta nuevo conocimiento con fundamento de las teorías basadas en los modelos “Teoría estructural” (está orientada a toda la visualización de la administración en la unidad educativa bajo el fin de una interdependencia de las partes sabiendo que es mejor trabajar en armonía para obtención de metas) propuesto en el citado de Souto y García (2016) y el enfoque teórico de “satisfacción laboral” es una respuesta afectiva del colaborador en su participación desde el área de trabajo planteado por Lawler citado de Salessi y Omar (2017) Se asumen las teorías de los recursos y capacidades de Sánchez y Herrera (2016) y la teoría de satisfacción laboral propuesta por (Pujos y Dabos 2018).

El proyecto se justifica en el enfoque práctico porque contribuye a solucionar un problema de administración educativa, determinado como la administración y distribución (gestión) de recursos y la complacencia en términos homónimos a la satisfacción en el ámbito de lo laboral de los docentes. La justificación metodológica porque aporta una nueva propuesta de direccionamiento en el modelo de asignación de recursos para obtención de mayores niveles de calidad en la percepción de la satisfacción en los educadores a través de un instrumento evaluativo que será de referencia para objetivos cumplidos altamente confiables y validados por expertos que pueden ser considerados para futuras investigaciones.

Por otra parte, en la justificación social se evidencia en el beneficio a la comunidad educativa de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Así mismo beneficia a la colectividad científica por existir el desarrollo, a través de método científico deductivo, al formalizar la relación de la gestión administrativa en modelo estructurado que conlleva a la elaboración de planes

concretos de distribución de asignaciones en la motivación y satisfacción de logros en las labores docentes bajo el esquema de Maslo en su pirámide de satisfacciones de ordenes inferiores e impostergables hasta la seguridad, afiliación reconocimiento y autorrealización.

A continuación, se describe la finalidad general de la investigación en forma de un objetivo ecuánime a las variables: Determinar la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Está por demás establecer que, los objetivos específicos son: Establecer la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores. Establecer la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo. Determinar la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones. Determinar la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo. Determinar la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las recompensas recibidas.

Seguidamente, se menciona la hipótesis general: H_i : Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” H_0 : No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”.

Por consiguiente, las hipótesis específicas se detallan a continuación: H_1 : Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores. H_2 : Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo. H_3 : Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones. H_4 : Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo. H_5 : Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las recompensas recibidas.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales se destaca el análisis realizado en España por Rodríguez (2020) en su artículo científico titulado “Actions necessary to improve the cause-effect correlational linkage between practice of resource management and the satisfaction of employees in the company”. El tipo de investigación empleado fue el cuantitativo, de diseño experimental, se determinaron como muestra a 500 trabajadores de una unidad organizacional, a los cuales se les aplicó un cuestionario de preguntas con 48 ítems. Los resultados se mostraron como imperativos en la orientación hacia la necesidad de mejoras en la gestión de los recursos es necesario para obtener oportunidades de producción (cumplimiento de objetivos subjetivos y objetivos de metas) en el enfoque de logros destinados al crecimiento de la cobertura de la capacidad objetiva en medición en la calidad de trabajo satisfactorio bajo los roles asignados desde la administración departamental y la jerarquía de procedimientos con discreción a la motivación del personal con potenciación los factores clave de éxito en el ámbito laboral.

Además, el estudio efectuado en España por Gemar, Negrón, Lozano, Guzmán y Rosado (2019) con el tema “the administrative management structure in the management of resources and its incidence in job satisfaction in directing human resources”. El modelo de la selección de la indagación fue cualitativo, de esquema se planteó de forma no en experimento. Fue lograda la determinación como muestra a 42 participantes, a los cuales se les aplicó una entrevista estructurada y semi estructurada para evaluar actividades productoras, estructura organizacional, calificación del personal, estrategias de gestión de recursos acompañadas de los resultados de satisfacción del personal colaborador, estilo de liderazgo y comunicación. Las deducciones detallaron que el cinco por ciento más la mitad de los segmentos indagatorios a ser reconocidos con la atención al modelamiento descrito en Servqual, agrupa el total en cinco dimensiones que miden el nivel de calidad de ejecución de labores desde la percepción de un servicio presentan dificultades de la capacidad de apreciación en la asociación de procedimientos en la calidad de administración de recursos, tanto personas, así como materiales, en el mismo caso de capacidades profesionales y ordenación del compromiso. Las primordiales disfunciones identificadas fueron lapsos infructíferos ocasionados por

conflictos en orientación a problemas en la organización, entrega de recursos, técnicos y participación del personal. Posteriormente se calcularon los costes ocultos por deficiencias, que ascienden a un valor un quinto menos de la meta requerida en los objetivos individuales de los colaboradores.

De esta misma manera, en el estudio realizado en Perú por el autor León (2018) con la publicación de su tesis de maestría con el tema “La gestión académico - administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada “Arzobispo Loayza”. Este informe se mostró de tipo descriptivo, de métodos no experimentales, estableció como muestra a 82 docentes validados bajo plan piloto de 30 catedráticos, en los cuales se usó la técnica de cuestionario de interrogaciones de 54 ítems. Los resultados detallan con un valor de 89% de educadores que están acuerdo con gestión academia, mientras que el restante se asocia al problema que es un 19% de insatisfacción laboral. Las conclusiones se orientan a la falta de distributivos de recursos como los requerimientos en la malla curricular. De esta manera la relevancia de este informe se adhiere a la limitada selección de disposiciones de los directores en la entrega de implementos, tiempo y recursos para establecer una enseñanza asociada al logro de metas en las destrezas destinadas a la participación de los docentes y los discentes.

Por su parte Chuquilin (2018) efectuó un proyecto de investigación de maestría en Perú con el título “Clima en la organización y satisfacción dentro del ámbito laboral en un centro de salud de Pachacutec (2018) El tipo de investigación fue cualitativa, de diseño no experimental, se seleccionó como muestra a 40 colaboradores, se usó el cuestionario de 48 ítems. El efecto de última etapa de acuerdo al contraste de la hipótesis usando el coeficiente de correlación es 0.480 y de, existió una semejanza positiva poco moderada. Además, el nivel de significancia es alejado a uno, por lo cual se establece que, si existe relación entre las variables, pero, no es complementaria a la satisfacción de resultados en el ámbito laboral; de esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Dentro de los antecedentes nacionales se destaca a Ochoa, Moreno y Ochoa (2020) quienes desarrollaron un artículo original titulado “Resource malajemente in job satisfaction productivity. El tipo de estudio es cualitativo, experimental, con muestra de 67 colaboradores a los cuales se les empleó un cuestionario de 27

ítems. Se relacionó la inversión en la gestión de recursos y el desarrollo de las labores satisfactorias de los colaboradores en el ambiente de trabajo, los resultados mostraron que las inversiones en investigación de control de recursos y capital humano tuvieron una correlación positiva en el manejo de las asignaciones de labores e insumos al momento de establecer los logros de producción sobre la satisfacción laboral.

Otro estudio que se destaca es el que efectuaron Álvarez, López y Silva (2019) con el título “La satisfacción laboral en una organización human care en Guayaquil”. Ese estudio fue cualitativo, al mismo tiempo se estableció que debía ser experimental, se determinó como muestra a 201 empleados, a los cuales se les aplicó 1 cuestionario de 32 ítems. Se utilizó cuestionarios de satisfacción laboral en el cual se enfatiza el valor del entorno y de las cualidades del propio individuo para mejoramiento de la percepción de la toma decisiones cuya correlación fue igual a 0.90. Se encontró que aquellos colaboradores si se sentían satisfechos por ser partícipes en la toma de decisiones en la empresa.

Finalmente, Ganga y Villacís (2018) realizaron un artículo científico en la ciudad de Guayaquil, titulado “Individual and group factors influencing the work satisfaction in large and medium-sized enterprises of Guayaquil”. El tipo de investigación es cuali-cuantitativa, de diseño documental y de campo. Se consideró como tamaño muestral a 90 colaboradores, a estos se les aplico la encuesta constituida por 49 preguntas referentes las variables de estudio, así los índices de Pearson fueron de 0.3 a 0.6 esto alinea una correlación positiva entre una variable y la otra donde los colaboradores son encargados de percibir su entorno como parte de la organización a la cual asisten.

Seguidamente se mencionan las teorías relacionadas con las variables de estudio, en la primera variable de gestión de recursos se asume como modelo teórico “administración de recursos pedagógicos” propuesto por Souto y García (2016) donde la planificación de la administración de recursos orientado a la pedagogía, en el manejo de recurso humano también es parte directa en la productividad de una escuela en la entrega de servicios. Bravo Mancero, Patricia (2014) en un enfoque de teoría de XY donde X es la rigidez y la Y es la flexibilidad que da un

directivo a los docentes; el docente directivo aparte de ser el controlador de cómo se gestiona la escuela también es líder de los compañeros pedagogos.

Es así que, estos puntos destacan: La teoría de los subsistemas, es la forma en que es un conjunto de patrones que se conjugan entre sí para conformar estructuras especializadas dentro un sistema mayor.

Los subsistemas de aplicación, donde se relaciona la inducción del docente conjunto a su criterio evaluador de las responsabilidades que se llevaran a cabo en el rol dentro de la institución educativa.

Subsistema de mantenimiento, sobresalta el cuidado de valor humano en la escuela o centro educativo, donde ingresan los salarios y los beneficios sociales.

Subsistema de desarrollo, se orienta a la capacitación continua del personal docente en las escuelas.

Subsistema de control, es la integración la información y el seguimiento del desarrollo y gestión de recursos otorgados al personal para eficacia y la eficiencia en la producción de un servicio para el estudiante y la comunidad.

En este proyecto investigativo asumió la teoría de los recursos y capacidades propuesta por de Sánchez y Herrera (2016) la cual menciona los siguientes aportes: heterogeneidad de requerimientos limitados; límites de competencia pasados; límites de capacidad anteriores; movilidad de los elementos de trabajo como insumos imperfectos. Se asumirá esta teoría de los recursos y capacidades porque basada en insumos educativos de una unidad escolar que define sus actividades bajo los modelos organizacionales de gestión sobre la repartición de los objetos concretos para la enseñanza; de esta forma, se da importancia a la estructura interna de la institución, para la formulación y desarrollo de la estrategia adecuada.

En cuanto a las definiciones conceptuales de la gestión de recursos asumió como postura científica a Montoya y Boyero (2016) quienes definieron como la técnica y destreza que se ocupa de la esencia de las relaciones de empleo, las acciones, procedimiento y decisiones asociadas a las relaciones en el trabajo y la factibilidad de recursos. Aborda las políticas y las prácticas que consideran la administración de los trabajadores.

Para Vieira (2014) la gestión de recursos es el funcionamiento de la dependencia en si, como un aparato que realiza su trabajo en un campo de selección y formación del personal que será idóneo para el trabajo asignado o requerido. La gestión de recursos hace referencia a las acciones que realiza el directivo en la administración de la institución educativa.

Desde otra perspectiva Hernández y Gómez (2015) es el conjunto de técnicas, y procedimientos de organización y métodos empresariales como concepto teórico que demuestra la solución de como ordenar la institución educativa con fines de evitar la duplicidad del trabajo y la inconformidad de los colaboradores, en el aspecto de organización de las políticas internas en la institución educativa se puede lograr través de los lineamientos de entidades rectoras como son el ministerio de Educación del Ecuador.

Para Oliveros (2017) la administración de recursos (gestión de recursos) es la forma en que se asignan estos a la distribución de la cobertura de las necesidades de los colaboradores en la escuela; por otra parte, se halla una interpretación que asume una gestión financiera de los fondos públicos que se designan para las unidades educativas o centros de estudio.

Por su parte, Martínez y Rubio (2015) la definieron conjunto de métodos que promueve la maquinaria administrativa dentro de la organización a través de la adquisición de elementos que la escuela necesita para lograr las metas deseadas con sus propios recursos. El empleo de estos hará posible que los colaboradores aporten al fin pedagógico, por tanto, en muchos aspectos la operatividad de las escuelas es parte esencial del manejo de los recursos que se les asignan y como deben de ser distribuidos al interior de ella.

Para evaluar la gestión de recursos asumió las dimensiones propuestas por Muñoz (2016) La primera dimensión es la dirección, según Polanco (2013) los muestra como la organización del recurso humano de la escuela, como tal, el directivo se encarga de dirigir la capacitación de los colaboradores; la inducción de estos se da a través de las plataformas digitales que promociona el estado ecuatoriano. En relación a esto, se puede aportar, que la dirección de recursos humanos en las organizaciones educativas cumple las funciones de organizar, dirigir, coordinar y controlar según el ciclo de Deming la empresa en este caso la escuela.

Es de esta forma que, Navarro (2018) la detalló la secuencia de procedimientos de dirección en la planificación y posterior a ellos la organización y evaluación de los resultados que, al ser hechos de manera favorable, ejercen una influencia positiva en la organización. También es concebido como el proceso sistemático de estructurar y emplear los elementos necesarios para llevar a cabo las actividades y tareas que es obligación de los docentes.

Por otra parte, el autor Martínez (2014) expresó que la dirección o administración de las organizaciones educativas está orientada a una posible búsqueda de la eficiencia y eficacia de la administración de los recursos, no solo humanos, sino, es decir, aquellos materiales que satisfacen la labor del docente en sus funciones encargadas y designadas.

La segunda dimensión corresponde a la gestión, la cual concretó Vieira (2014) es el instrumento que se encarga de evaluar la calidad de las decisiones tomadas por el directivo u organismo rector de las instituciones u organizaciones en general, se promueve la evaluación del desempeño de la labor humana y el manejo de los recursos otorgados. La administración se concibe en el control de los elementos de factibilidad para la obtención de un beneficio en el bien común de la organización como una metodología que facilita la planificación y evaluación de los presupuestos y capital humano que presenta la organización, además toma en cuenta factores cualitativos que eviten un desempeño eficaz en esta gestión y subordinados se apropian de las obligaciones de áreas prioritarias y al mismo tiempo establecen resultados en alcance del desempeño de sus colaboradores, como es en las unidades educativas por el director.

Por su parte, Manrique (2016) la detalla como las cualidades de dirigir un presupuesto asignado y capital humano hacia las metas que se pretenden obtener en el periodo fiscal. En relación a esto se plantea que es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. La gestión es el arte de saber cuándo, cómo y con qué recursos se puede cumplir una tarea.

Para Arboleda (2016) la gestión implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: la planeación y al mismo tiempo la organización de las funciones para un correcto control y direccionamientos de

cargos en la jerarquía institucional. En armonía al planteamiento se puede mencionar que, al proceso de administración de Deming es la articulación de cuatro partes antes mencionadas, añadiendo la coordinación al grupo. Por lo tanto, estos se articulan en una estructura que favorece el origen y el final en forma cíclica de los pasos a seguir antes, durante y después de la decisión.

La tercera dimensión es el desarrollo de recursos, es definido por Núñez y Rodríguez (2015) como la creación de un ambiente que demuestre una solución a las necesidades como algo que es satisfecho y que no debe generar distracción. Ante esto el autor puede ser interpretado como la forma en que se procesa la gestión de los recursos para lograr una satisfacción del docente en la unidad educativa en que fue asignado a ejecutar su rol laboral.

Ramírez et al. (2019) concuerda con la definición anterior y la detalló como el momento en que los directivos de la organización designan un valor al costo de la calidad para la capacitación de los colaboradores. En otros términos, es un conglomerado de conocimientos que sirven para ser puestos en práctica a través de la capacidad de desarrollar estas cualidades en el capital humano, es la manera de ofrecerle oportunidades para el crecimiento colectivo de la organización.

Armijos, Bermúdez y Mora (2019) menciono que el desarrollo es forma de ser directivo donde la gestión de recursos permite desarrollarlo para la intención de mayores beneficios a corto o largo plazo, tanto de medios físicos y tecnológicos como de colaboradores, entre los que cuenta la Institución. El desarrollo de recursos de una organización debe incluir desarrollar un clima tendiente a la efectividad, desarrollar mecanismos de auto renovación y evolución de procesos que contribuyan a la eficiencia.

La cuarta dimensión corresponde a la estrategia de recursos humanos, la cual es definido por Prieto (2014) como el manejo del tiempo, labores y sueldos de los particulares en honorarios contratados por la empresa, no así, los de nómina que contemplan pagos fijos, beneficios de ley y pueden tener rotación de turnos y roles multidisciplinarios entre áreas dentro de la organización.

Goyeneche (2017) plantea que es un proceso que implica un gran número de procedimientos que conllevan a las metas propuestas, planes e instituciones anuales. En este caso aplicado a la educación el procedimiento del control del

recurso humano juega papel importante en la organización y cultura sobre cual se gestión la calidad de trabajo.

A continuación se describen las teorías relacionadas a la variable 2 satisfacción laboral, se asume el enfoque teórico “Explicativo de satisfacción laboral” planteado por Salessi y Omar (2017) donde se destacan los siguientes puntos de contribución: la organización con los trabajadores más satisfechos sería la más eficiente, además se destaca que la democracia debe prevalecer en cualquier organización a través de una colaboración de los trabajadores al momento de tomarse nuevas decisiones y delegación de responsabilidades a los trabajadores por parte de la administración. Se asumirá este modelo teórico porque permitirá abrir canales de comunicación entre empleadores y trabajadores, así como entre los trabajadores, además de incrementar los esfuerzos para democratizar la práctica de la administración educativa.

En este estudio se asume la teoría específica de satisfacción laboral propuesta por Pujos y Dabos (2018) donde se destacaron los siguientes aportes: Generalmente los aspectos del empleado que afectan la satisfacción laboral son: las insuficiencias; los valores humanos; cualidades personales. Se asumirá esta teoría porque es necesario que exista una buena interacción entre los compañeros de trabajo y los supervisores o superiores encargados de la dirección de la organización.

Dentro de las definiciones conceptuales de la variable 2 satisfacción laboral se asume como postura científica a Cardoza et al. (2019) quienes la expreso como el Las condiciones en las que trabaja el colaborador y como son satisfechas las necesidades de este a través de la gestión de los recursos materiales y humano según el criterio del director o administrador de la organización o área de trabajo. Una persona con una amplia satisfacción laboral tiene un mejor desempeño en su rol y responsabilidades en la colocación.

En palabras del autor Zayas et al. (2015) es la cualidad de la organización para cubrir las necesidades del clima laboral en donde el sujeto desempeña sus funciones. Es decir, se describe como la capacidad existente entre los recursos y la dirección para satisfacer los requerimientos del docente en su área de trabajo pedagógica.

Para Montero et al (2015) es un estado emocional positivo, es el interés de la organización para medir tres características en el colaborador, al individuo, su entorno y su relación interpersonal. De esta manera la satisfacción en el docente es medible por estos tres factores en sus escalas respectivas.

Desde la perspectiva de Molero et al (2015) es resultante y afectiva, la satisfacción desde la afectividad es la creación de lazos emocionales y pertenencia del individuo con su cultura organizacional. Es decir, se le relaciona al docente con la visión, misión y objetivos institucionales de la unidad educativa.

Según Álvarez, Álvarez y Guzmán (2017) es un estado emocional placentero, el equilibrio de las emociones es la presencia de una correcta organización desde el punto de vista intrínseco como extrínseco en la labor que desarrolla el colaborador. Es decir, un educador satisfecho, atendido y escuchado es presto mayor rendimiento en la organización por su inexistencia de necesidades que afecten su trabajo.

Para la evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en los trabajadores se asumen las dimensiones propuestas por Eustaquio (2016) la primera dimensión es la satisfacción en relación con sus jefes inmediatos; Chiang y Ojeda (2013) la definen como el desempeño en la jornada laboral que logra cubrir la demanda de las expectativas de producción a través de una correcta interacción interpersonal del sujeto. El comportamiento del supervisor administrativo educativo es uno de los principales determinantes de la calidad de armonía en el puesto de labores de los colaboradores en relación a su responsabilidad del lugar de trabajo.

Es así que, se considera como el estado emocional efectivo y satisfactorio que es resultado de la percepción personal de las vivencias laborales del individuo en relación con el trato de sus superiores dentro de la organización. Para Sánchez y García (2017) es el grupo de observaciones sobre el comportamiento del sujeto dentro de la organización en horarios laborales que afecta el mayor o menor desempeño en las responsabilidades asignadas al cargo. En síntesis, es la cualidad para establecer una organización que oriente a satisfacer las necesidades de los docentes y demuestran que se hallan en responsabilidad de cumplimiento de las asignaciones debido a la gerencia administrativa.

La segunda dimensión corresponde gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo: Chiang y San Martín (2015) la definieron como un lugar de tipo físico que demuestre comodidad para el colaborador y un adecuado diseño del mismo que permitirá un mayor desempeño donde se desenvuelven y favorecerá la satisfacción del docente para el logro de objetivos institucionales. Estas condiciones contemplarían las peculiaridades ambientales que origina la unidad educativa para que los educadores desarrollen su labor: la asignación de recursos y la falta de elementos TIC afectan el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje como proceso institucional.

Sanín y Salanova (2014) la definen la respuesta a las cualidades y aptitudes del sujeto orientadas a su trabajo, los factores que interfieren son:

La cultura de la organización.

La capacidad de liderazgo del superior.

Entorno laboral.

Relaciones interpersonales.

Dignificación de los honorarios profesionales.

Capacidad de ascenso.

Condiciones de seguridad laboral.

En relación a este planteamiento son aquellas que permitieron realizar el trabajo sin descuidar la salud física, emocional y social. No pueden hacer diferenciación o segregación por cualidades de tipo social, cultural, económico y étnico o políticas en edad y creencias.

La tercera dimensión satisfacción con la participación en las decisiones, Carrillo et al. (2015) sostuvo que es necesario para el colaborador de la organización conocer sobre las opiniones de las demás y al mismo tiempo sentirse escuchado en las decisiones de la directiva, debido a que, la directiva está en relación directa con la productividad del colaborador docente.

Al tomarse las decisiones, es oportuno tomar en cuenta los beneficios que esta trae al colaborador en la organización o la institución educativa, como es el caso del análisis de estudio, no prudente crear incertidumbre ni falta de liderazgo en el grupo

de trabajo, al contrario, es necesario orientarlos a las metas con la apropiación de la inducción debida al ser seleccionados para la organización.

Es por esto que, las soluciones alternativas son predecibles. Bravo et al. (2018) planteo que es el procedimiento en el cual, el dirigente orienta al cambio activo de los grupos de trabajo para alcanzar las metas deseadas con la capacidad de distribuir y redistribuir los recursos en la escuela. Así este autor detalla que es una calidad de organización y gestión de las capacidades de planeación y liderazgo que llevan a la escuela a un mayor desempeño en la percepción de la comunidad.

La cuarta dimensión satisfacción con su trabajo es definido por Montoya et al. (2017) como la capacidad de hacer uso de las habilidades que ofrezcan una variedad de ejecución de las labores con la libertad que se necesita al ser realizadas y consecuentemente a la manera que un reto desarrolla el placer y satisfacción de ser hecho. Demuestra una falta de satisfacción de los colaboradores ante la implementación de nuevas políticas de manejo de recursos por parte de entes rectores superiores.

De esta manera, según los autores Orgambidez y Almeida (2015) mencionaron que la visión de forma favorable, o al contrario que no sea nada favorable, debe ser tomada desde los trabajadores como algo pasajero que se puede solucionar; en la calidad de interacción con el directivo o gerente de la institución se muestran los siguientes componentes que lo conciben como satisfactorio el empleo:

Ambiente de trabajo.

Respeto.

Colaboración.

Visión y misión.

Inducción del puesto

Calidad de ascensos, entre otros.

Así, se corresponde a la capacidad de respuesta afectiva del sujeto para ser participativo en la organización que se posiciona como un resultante de las experiencias de los colaboradores en la producción que logran las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

Pero, para el autor Montero et al (2015) detalló el reconocer los logros con salarios emocionales al sujeto en el área de trabajo lo motiva a ser mejor cada día en lo que hace por sentirse un elemento indispensable que es tomado en cuenta por los superiores y es valioso en sus funciones. Esto se asocia a la teoría de Maslow, donde los individuos se hayan internamente relacionados sobre la manera en que se aprecia sus capacidades y como la unidad educativa asocia la calidad de destrezas ante los requerimientos de la educación y calidad de enseñanza en las aulas.

Finalmente, según el autor Zubiri (2014) expreso que la retroalimentación ayuda a la introspección de los hechos ocurridos por la dinámica del colaborador con el recurso y la satisfacción que este produce en el manejo de los materiales para la productividad o en el caso de los servicios como el educativo la forma en que se gestionan sus materiales en la didáctica general posee o no valor para el directivo o administradores.

III. METODOLOGÍA

El método de investigación que se ha utilizado es el cuantitativo. El enfoque metodológico de tipo cuantitativo es la interpretación de las características medibles o variables que pueden ser medidas en cualquier tipo de recolección de información adecuada, sea este primario o secundario con especificidad a la correlación, además de la asociación o interacción entre las variables (Pérez, Ocampo y Sánchez, 2015). En el proyecto de investigación se ha empleado el método cuantitativo, porque evalúa las variables y procesa en forma porcentual y estadística los valores obtenidos en las escalas de medición detalladas por el investigador como variables discretas o continuas con uso de métodos que den mayor y precisión a los resultados tratados estadísticamente.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se empleó fue la aplicada. Este tipo de investigación se caracteriza por la búsqueda generativa de un nuevo comité asociado al manejo de las variables en el contexto de la observación del fenómeno para el planteamiento de nuevos resultados que puede aportar o, correlacionar o aseverar una o más teorías. Es así que, su principal objetivo es la resolución de un problema que se da en un lugar y en un periodo determinado de tiempo en conjunto a los factores sociales y culturales para obtener valores científicos en los resultados (Ortega, 2017).

El uso de esta investigación de tipo aplicada en el problema a resolver fue el de facilitar la obtención e interpretación de resultados sobre el tema de Gestión de recursos. El empleo de instrumentos aplicados a la investigación científica como es la encuesta permitió analizar la problemática específica y la aplicación de teorías sobre las variables de satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.

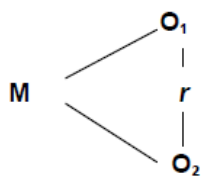
Al establecer el uso del método de estudio no experimental se especifica que no existió una manipulación de la correlación de las variables para tipificarlos en un nivel contextual de posibles hechos contrarios a los observados originalmente. Es decir, el procedimiento de la observación se dio sin alterar los sucesos y los hechos ocasionados por las variables en su estado natural de investigación (Pérez, Ocampo y Sánchez, 2015).

El tipo de diseño es correlacional debido a que se realiza un proceso de medición de las variables descritas con anterioridad, que describen una relación entre ambas que puede ser medida en forma estadística tanto porcentual como discretas o continuas para alcanzar una conclusión favorable en la resolución de los objetivos y las hipótesis planteadas (Díaz y Calzadilla, 2016).

Por consiguiente, este proyecto de carácter científico e investigativo demuestra la facilidad de evidenciar la correlación entre la gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores conduciendo sus concernientes sub-dimensiones e indicadores de cada ítem, por medio de la ejecución aplicada de cuestionarios en escala valorativa cerrada por cada una de las variables antes mencionadas.

Figura 1.

Esquema de diseño descriptivo-correlacional



Donde:

M : Muestra.

O₁: Variable 1. Gestión de recursos

O₂: Variable 2. Satisfacción laboral

R : Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Definición de variable 1: Gestión de recursos

Montoya y Boyero (2016) la definen como la técnica y destreza que se ocupa de la esencia de las asignaciones de los recursos para la labor del empleado en la organización y esto se asocia directamente con el capital humano para la correcta toma de decisiones en asociación al ambiente que asegura la factibilidad de recursos. Aborda las políticas y las prácticas que consideran la administración o gestión de los recursos, como un capital humano y material de tipo activo no corriente de la entidad orientada a satisfacción laboral del personal.

Definición de la variable 2: Satisfacción laboral

Cardoza et al. (2019) mencionan que la satisfacción laboral es el estado placentero y que satisface las necesidades en todos sus ámbitos extrínsecos e intrínsecos en los niveles más altos de la pirámide de Maslow sobre las emociones y humanas y así mismo las cualidades del entorno que predisponen un mayor grado de afectividad, efectividad y eficiencia del colaborador en las funciones asignadas.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo

La población es un grupo de individuos u observaciones de sucesos que presentan un grado notable que se asociación en las características deseadas de observación, sean estas individuales o por conglomerado estadístico (Monge et al., 2015). La población estuvo conformada por 60 colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” de la ciudad de Guayaquil. Se ha seleccionado esa cantidad de población porque es el total de personas, constituidas por docentes y personal directivo de la jornada matutina que integran la institución educativa.

Criterios de inclusión:

Personal docente con nombramiento definitivo y provisional perteneciente a la Escuela de Educación Básica “Enrique Gil Gilbert” de la ciudad de Guayaquil.

Personal directivo con nombramiento de la Unidad Educativa.

Criterios de exclusión:

Docentes que realizan prácticas docentes.

Personal de la institución de la jornada vespertina.

Tabla 1. *Distribución de la población.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivos	1	1	2
Administrativos	9	11	20
Docentes	22	20	42
Total	32	32	64

Fuente: Secretaria de la Institución.

La muestra es grupo seleccionado de la población como sub categoría que se caracteriza por poseer criterios de inclusión en el estudio gracias a la delimitación

del objeto de análisis (Lima y Manta, 2019). En otras palabras, es la metodología de selección controlada que describe una disposición de depuración de la población para obtener mayor confiabilidad del instrumento un mejor acercamiento en la medición de las variables del estudio.

La selección de la muestra se halló constituida por 30 trabajadores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”. Se ha seleccionado esa cantidad de muestra porque su tamaño se ha calculado mediante un muestreo probabilístico estratificado.

Tabla 2.

Distribución de la muestra.

Sujetos	Población	Fracción de muestreo	Muestra por estrato
Directivos	2	$(30 \cdot 2) / 64$	1
Administrativos	20	$(30 \cdot 20) / 64$	9
Docentes	42	$(30 \cdot 42) / 64$	20
Total	64		30

Fuente: Secretaria de la Institución.

El muestreo es de tipo inferencial, donde se detalla la principal característica en despertar intereses sobre una disciplina específica en el estudio que realiza el investigador. Es así que se estableció el muestreo aleatorio en el cual cada uno de los participantes de la población comparten características que les permiten ser seleccionados en la toma de muestra (Otzen y Manterola, 2017).

Se utilizó el muestreo probabilístico estratificado, debido que, el investigador hace uso de fórmulas de preselección con las personas a ser medidas y considera que grupo es de interés, así se dispone a estratificar y ejecutar la muestra con la conformidad de seleccionada aleatoria es candidato idóneo para la toma de información primaria (Llera, Martinengo y Galiotti, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta con la finalidad de recolectar información relacionada con la gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores. Es así que, la conceptualización de la encuesta es la presentación y documentación de una serie de interrogantes a manera de cuestionario que es útil para ser

ejecutado a un número considerable de individuos; este permite la uniformidad de la comparación de los datos para luego ser procesados de manera inferencial y descriptiva con métodos aplicados. (Astudillo et al., 2017). Se empleó esta técnica para evaluar el nivel de correlación entre las variables. Investigando previamente los criterios de inclusión en la muestra para realizar las aplicaciones de campo.

Se usó el cuestionario como instrumento en la recolección de la información o datos de la muestra. El uso del cuestionario es considerado por muchos autores como la herramienta de eficacia al momento de elaborar una serie de preguntas con indicadores establecidos en el fin de obtención de información primaria directamente del informante (Cardemil et al., 2014).

Se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos primarios (encuestas), el primero para la variable 1 de gestión de recursos y el segundo para la variable 2 satisfacción labor o efecto de la gestión de recursos, estos al mismo tiempo describen su particularidad en la evaluación de correlación de las dimensiones e indicadores para ser aplicados a los 30 colaboradores de la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert".

Con la validación del instrumento se logró entender como la elaboración de una prueba que sirve para recolectar y documentar la información necesaria en la decisión de continuar o modificar el mismo en valor de los resultados cuantitativos y medibles en la correlación de las variables y sus dimensiones. Se conoce que se usan tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo.

En la validación del contenido, consiste en un adecuado modo de muestreo, incidentes críticos, las observaciones realizadas y el grupo implicado; es por esto que se realiza la exhaustiva observación sobre la variable, su dimensión y los indicadores para finalmente pasar a la observación detallada de la pregunta del cuestionario con fines de hallar errores en la redacción sobre la orientación de las respuestas por parte de expertos (García, Valderrama y Edel, 2017). Se utilizó el tipo de validez de contenido conocida como validez por Criterio de Jueces o Expertos, a cargo de 3 expertos para lo cual se aplicará el modelo de la Matriz de validación del instrumento, establecida por la Universidad César Vallejo.

Para la medición del criterio de validez del instrumento es la aplicación de una medición de comparación de algún criterio externo para tener presente si existe o

no una posible conducción a una respuesta predominada que afecte la imparcialidad de la comparación de las variables (Carrión y Aymerich, 2015).

Es necesario recalcar que los expertos en el tema dieron su punto de vista y orientaciones metodológicas para optimizar la herramienta, corrección de inconsistencias en el contenido, todas las mejoras e indicaciones ofrecidas por estos expertos son apreciadas para la estructura definitiva de los instrumentos evaluativos. Se calcula con los datos de la prueba piloto.

La validación del constructo, es algo que se sabe que es existente en la validación de teorías y de observaciones de forma científica (Manterola et al., 2018). Se aplica en esta investigación como, el tipo denominada validez dominio total que se establece como la evaluación y medición de todos los tipos de causas e indicadores de cada variable según las teorías planteadas en el constructo teórico. Se obtiene con los datos recogidos en la prueba piloto.

La confiabilidad de los instrumentos es importante al momento de dar una garantía en la validación y la precisión del análisis de forma porcentual, discreta o continua. Se establece una relación conjugada entre la capacidad de producción de resultados en forma secuencial o por probabilidad exponencial que detallan una previsión en sus resultados con similitud en sus respuestas del plan piloto en idénticas condiciones (Barrera et al., 2015).

Con respecto a la confianza se halló la determinación en el análisis del Alfa de Crombach (Programa SPSS), en el cual, se toman pertenencias sobre los resultados de los criterios dispuestos por Barnet et al. (2017) que instituye lo siguiente, la confianza de un instrumento en medición es válido cuando su correlación alcanza un valor superior al 0.5 describiéndose como excelente mayor a 0,9; buena entre los rangos de 0,8 a 0,9 y aceptable entre los valores de 0,7 a 0,8), mientras que es débil de 0,6 a 0,7 y pobre entre 0,5 y 0,6.

Tabla 3. *Estadísticas de fiabilidad*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Gestión de recursos	,814	15
V2: satisfacción laboral	,856	15

Fuente: Prueba piloto.

3.5 Procedimientos

Para poder desarrollar la investigación en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”, se procedió a presentar una solicitud al directivo de la Institución para que autorice el cumplimiento de ser aplicados los instrumentos de evaluación a los colaboradores. Posteriormente se aplicaron los instrumentos para medir el nivel de gestión de recursos y satisfacción laboral, luego se procesaron los datos en el paquete estadístico SPSS 25.0.

El recojo de información, se realizó a través de la aplicación de dos cuestionarios aplicados que permitirá contar con datos respuestas referidas a las variables y sus dimensiones, las mismas que fueron tabuladas en una matriz Excel de base de datos y procesadas por el programa SPSS 25.0

3.6 Métodos de análisis de datos

El estudio de los datos de análisis se realiza de manera descriptiva con la proporción del enfoque analítico por el cual se construye la documentación en resumen de la información de encuestado y del contexto teórico para un posterior contraste de correlaciones en el ámbito de relaciones maestras y de variables con dimensiones (Barnet, Arbonet, Pérez y Guerra, 2017).

Es necesario aplicar este tipo de análisis de datos para realizar una subjetividad interpretativa de los datos primarios y secundarios conseguidos en la elección aplicada del instrumento, para ambas variables, en evaluación, describiendo los porcentajes, frecuencias, totales y valores relevantes en la recolección de datos.

El análisis inferencial, es la acción de llegar a una deducción entre la disciplina con la población a partir de una muestra en los hechos previamente observados (Pérez, 2014). Se debe aplicar este tipo de análisis de datos porque se fundamentó en resultados de la teoría de la probabilidad (con inicio en el matemático Andréi Kolmogórov (1957) que dio el primer paso en las probabilidades) para establecer que es pertinente el estimar por medio de un extracto de la población (muestra) las peculiaridades del conglomerado poblacional, es así que, el conflicto problemático primordial trata de hallar una resolución a la derivación estadística con la finalidad en obtención de propiedades de la muestra en una fricción presente entre variables que no se suman y al contrario describe una coalición de criterios entre lo observado, analizado teórico y subjetividad en los recopilado inicialmente en campo de manera no experimental.

Dentro de los criterios de los aspectos éticos nacionales se consideraron en la investigación los siguientes aspectos:

Valor ante la sociedad.

Validación científica.

Muestreo de sujetos.

Nivel de confiabilidad favorable.

Consentimiento del informante.

Anonimato en el respaldo de información confidencial.

3.7 Aspectos éticos

En los criterios de aspectos éticos internacionales, se llegó a una confidencialidad por los derechos de anonimato de los informantes consultados según normas APA por que permiten la solución en restricción de ambigüedades de ámbito éticos, competencias investigativas, relaciones humanas, privacidad y reserva en la publicación de la evaluación científica.

De esta forma, se tomó en cuenta la calidad de aceptación por consentimiento del informante en el proceso de recolección de datos con las garantías de expresión de respuestas de manera voluntaria con intencionalidad de participación en las pruebas de valoración a través de instrumentos en las variables para su correcta correlación.

Una vez, al hallar la interpretación adecuada de la finalidad del estudio gracias al encabezado de las encuestas en medios digitales por formularios de Google, debido a la restricción del distanciamiento personal y a la pandemia del virus COVID-19; se consolida la interpretación ante las respuestas por medio de estadística descriptiva entre las escalas de respuestas para detallar la meta en los objetivos y la verificación de las hipótesis propuestas.

Se ha considerado el anonimato porque es el secreto sobre el autor de un acto, dicho u obra, rescatando su privacidad e identidad. Se ha respetado la autenticidad de los datos por que se refiere a garantizar que el mensaje o contenido ha sido enviado por el autor original sin alterar la información. Como criterios éticos se establecen los siguientes:

Beneficio de la expresión de respuestas.

Se hace el bien.

Obligaciones morales de actuar en beneficio común.

Es un ámbito de tipo anónimo.

Es un resultado de la prioridad en el mejoramiento en la gestión de recursos.

No existen malas intenciones.

Libertad de las personas de dar su criterio con anonimato.

Detallar su percepción de la autonomía.

No es un juzgamiento de la gestión distrital de recursos.

No se detalla una prioridad en la opinión de los encuestados en diferencias de la administración local.

Es plenamente informativa.

Dentro de los criterios de los aspectos éticos de investigación seleccionados se consideró la privacidad y confidencialidad de los colaboradores al momento de aplicar los instrumentos de evaluación, se analizaron las diversas teorías y criterios de investigadores, contribuyendo con un aporte personal teórico a dichos planteamientos, mediante la técnica del parafraseo, se consideraron las normas éticas sujetas al reglamento de la Universidad César Vallejo y a los principios éticos de la American Psychological Association.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 4.

*V1 Gestión de recursos*V2 Satisfacción Laboral*

		V2 Satisfacción Laboral		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión de recursos	Alto	80.0%		80.0%
	Medio	16.7%	3.3%	20.0%
Total		96.7%	3.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 1, el **80,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de gestión de recursos y satisfacción laboral en un resultado evaluativo alto. Lo cual se muestra una correlación excelente donde existe una influencia de las variables entre sí.

Así mismos, en este estudio se detalla que, un 16,7% evaluaron con un horizonte estadístico de nivel medio entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación alto a la variable 2.

Finalmente, en estos resultados obtenidos por instrumentos de encuestas el valor de la correlación entre ambas de forma equitativa es de un 3,3% calificó ambas variables en el nivel medio. Posterior a la comparación de los resultados se traduce que la correlación entre las variables es alta, en ambas variables.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores.

Tabla 5.

*V1 Gestión de recursos*D1 Satisfacción en relación con sus superiores*

		D1 Satisfacción en relación con sus superiores			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Gestión de recursos	Alto	70.0%		10.0%	80.0%
	Medio	10.0%	6.7%	3.3%	20.0%
Total		80.0%	6.7%	13.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 2, el **70,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos como en aquella dimensión de satisfacción en relación con sus superiores de la variable satisfacción laboral en el nivel alto.

Así mismos, en este estudio se detalla que, 10,0% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel alto a entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación y a la dimensión 1 en la variable segunda en el nivel medio.

Por otra parte, 10,0% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel medio alto entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación y a la dimensión 1 en la variable segunda en el nivel alto.

Así mismos, en este estudio se detalla que 6,7% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel medio entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación y a la dimensión 1 en la variable segunda en el nivel bajo.

Finalmente, en estos resultados obtenidos por instrumentos de encuestas el valor de la correlación entre ambas de forma equitativa es de 3,3% evaluaron con un

estrato de rango estadístico primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación y a la dimensión 1 en la variable segunda en el nivel medio. Al final, posterior a la comparación de los resultados, posterior a la comparación de los resultados se traduce que la correlación entre las variables es alta tanto para la variable primera como para la dimensión 1 de la variable segunda.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.

Tabla 6.

*V1 Gestión de recursos*D2 Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo*

		D2 Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión de recursos	Alto	70.0%	10.0%	80.0%
	Medio	13.3%	6.7%	20.0%
Total		83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 2, el **70,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de la variable satisfacción laboral en el nivel alto.

Así mismos, en este estudio se detalla que, el 13,3 de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de medio entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación con la dimensión 2 de la variable segunda con un nivel alto.

Por otra parte, un 10,0% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel alto entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación con la dimensión 2 en la variable segunda en nivel medio.

Finalmente, en estos resultados obtenidos por instrumentos de encuestas el valor de la correlación entre ambas de forma equitativa es de un 6,7% evaluaron con un estrato de rango estadístico primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación y a la dimensión 2 en la variable segunda en el nivel medio. Al final, posterior a la comparación de los resultados, posterior a la comparación de los resultados se traduce que la correlación entre las variables es alta tanto para la variable primera como para la dimensión 2 de la variable segunda.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones.

Tabla 7.

*V1 Gestión de recursos*D3 Satisfacción con la participación en las decisiones*

		D3 Satisfacción con la participación en las decisiones	
		Alto	Total
V1 Gestión de recursos	Alto	80.0%	80.0%
	Medio	20.0%	20.0%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y participación en las decisiones.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 3, el **80,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones de la variable satisfacción laboral en el nivel alto.

Así mismos, en este estudio se detalla que, el 20,0% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel medio entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación con la dimensión 3 de la variable 2 en el nivel alto.

Al final, posterior a la comparación de los resultados, ulterior a la comparación de los resultados se traduce que la correlación entre las variables es alta tanto para la variable 1 como para la dimensión 3 de la variable 2.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo.

Tabla 8.

*V1 Gestión de recursos*D4 Satisfacción con su trabajo*

		D4 Satisfacción con su trabajo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Gestión de recursos	Alto	60.0%		20.0%	80.0%
	Medio	6.7%	3.3%	10.0%	20.0%
	Total	66.7%	3.3%	30.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción de su trabajo.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 5, el **60,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con su trabajo de la variable satisfacción laboral en el nivel alto.

Así mismos, en este estudio se detalla que, el 20,0% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de nivel alto entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación con la dimensión 4 de la variable segunda con un nivel medio.

Por otra parte, un 10,0% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel variable 1 con respecto a la dimensión 4 de la variable segunda en nivel medio.

Por lo tanto, el 6,7% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel medio a la variable 1 y la dimensión 4 de la variable 2 en el nivel alto.

Finalmente, en estos resultados obtenidos por instrumentos de encuestas el valor de la correlación entre ambas de forma equitativa es de 3,3% evaluaron con un estrato de rango estadístico primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación y a la dimensión 4 en la variable segunda en el nivel bajo. Al final, posterior a la comparación de los resultados, ulterior a la comparación de los resultados se traduce que la correlación entre las variables es alta tanto para la variable 1 como para la dimensión 4 de la variable 2.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las recompensas recibidas.

Tabla 9.

*V1 Gestión de recursos*D5 Satisfacción por las recompensas recibidas*

		D5 Satisfacción por las recompensas recibidas		
		Alto	Medio	Total
V1 Gestión	Alto	56.7%	23.3%	80.0%
de recursos	Medio	3.3%	16.7%	20.0%
	Total	60.0%	40.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y *recompensas recibidas*.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 6, el **56,7%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción por las recompensas recibidas de la variable satisfacción laboral en el nivel alto.

Así mismos, en este estudio se detalla que, el 23,3% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de nivel alto entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación con la dimensión 5 de la variable segunda con un nivel.

Por otra parte, un 16,7% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel variable 1 con respecto a la dimensión 5 de la variable segunda en nivel medio.

Finalmente, en estos resultados obtenidos por instrumentos de encuestas el valor de la correlación entre ambas de forma equitativa es de 3,3% evaluaron con un estrato de rango estadístico primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación y a la dimensión 5 en la variable segunda en el nivel alto.

Al final, posterior a la comparación de los resultados, ulterior a la comparación de los resultados se traduce que la correlación entre las variables es alta tanto para la variable 1 como para la dimensión 5 de la variable 2.

Prueba de normalidad

Se procedió a la aplicación de la determinación del test de comprobación de las correlaciones existentes con la hipótesis planteada en la investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: fue realizada a un grupo de personas no superior a 50.

Shapiro-Wilk: es realizada a un grupo de personas no superior a 50.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_1 = los datos no provienen de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Tabla 10. Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión de recursos	.129	30	.200*	.952	30	.197
V2 Satisfacción laboral	.170	30	.028	.860	30	.001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Tabla 11. Normalidad.

Normalidad		
V1 Sig. = 0,197	<	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,001	<	$\alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Tabla 12. Aplicación estadística.

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Análisis:

Debido que esta investigación no fue realizada con un grupo superior a 50 personas se ejecutó el procedimiento de la normalidad de Shapiro-Wilk. Asimismo, se observa que las cifras de Sig., en la prime parte fue mayor y el otro menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, lo cual demuestra que aquellas cifras no provienen de una distribución normal; esto genera una correspondencia hacia el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”.

H0: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”.

Tabla 13.

Correlación entre V1 Gestión de recursos y V2 Satisfacción laboral

		V1	V2
		Gestión de recursos	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión de recursos	1.000	,585**
			.001
		N	30
	V2 Satisfacción Laboral	,585**	1.000
		.001	
	N	30	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 13, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,585**** y una Sig. = 0,001 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y satisfacción laboral fue moderada, directa y significativa al nivel 0.001; por lo cual se vio necesaria la aceptación de la H. nula. Existiendo una correlación entre las variables de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores

H₀₁: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores

Tabla 14.

Correlación entre V1 Gestión de recursos y D1 Satisfacción en relación con sus superiores

			V1 Gestión de recursos	D1 Satisfacción en relación con sus superiores
Rho de Spearman	V1 Gestión de recursos	Coeficiente de correlación	1.000	,381*
		Sig. (bilateral)		.038
		N	30	30
	D1 Satisfacción en relación con sus superiores	Coeficiente de correlación	,381*	1.000
		Sig. (bilateral)	.038	
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Análisis:

Según se muestra en la tabla 14, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,381*** y una Sig. = 0,038 < 0.05 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores de la variable satisfacción laboral es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo

H₀₂: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo

Tabla 15.

Correlación entre V1 Gestión de recursos y D2 Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo

			V1 Gestión de recursos	D2 Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo
Rho de Spearman	V1 Gestión de recursos	Coefficiente de correlación	1.000	,504**
		Sig. (bilateral)		.005
		N	30	30
	D2 Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	Coefficiente de correlación	,504**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 15, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,504**** y una Sig. = 0,005 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de la variable satisfacción laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones.

H₀₃: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones.

Tabla 16.

Correlación entre V1 Gestión de recursos y D3 Satisfacción con la participación en las decisiones

			V1 Gestión de recursos	D3 Satisfacción con la participación en las decisiones
Rho de Spearman	V1 Gestión de recursos	Coeficiente de correlación	1.000	,527**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	30	30
	D3 Satisfacción con la participación en las decisiones	Coeficiente de correlación	,527**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 16, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,527**** y una Sig. = 0,003 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones de la variable satisfacción laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones.

Hipótesis específica 4

H₄: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo.

H₀₄: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo

Tabla 17.

Correlación entre V1 Gestión de recursos y D4 Satisfacción con su trabajo

			V1 Gestión de recursos	D4 Satisfacción con su trabajo
Rho de Spearman	V1 Gestión de recursos	Coeficiente de correlación	1.000	,395*
		Sig. (bilateral)		.031
		N	30	30
	D4 Satisfacción con su trabajo	Coeficiente de correlación	,395*	1.000
		Sig. (bilateral)	.031	
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 17, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,395*** y una Sig. = 0,031 < 0.05 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo de la variable satisfacción laboral es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores.

Hipótesis específica 5

H₅: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las recompensas recibidas.

H₀₅: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las recompensas recibidas.

Tabla 18.

Correlación entre V1 Gestión de recursos y D5 Satisfacción por las recompensas recibidas

			V1 Gestión de recursos	D5 Satisfacción por las recompensas recibidas
Rho de Spearman	V1 Gestión de recursos	Coeficiente de correlación	1.000	,546**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	30	30
	D5 Satisfacción por las recompensas recibidas	Coeficiente de correlación	,546**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión de recursos y satisfacción laboral.

Análisis:

Según se muestra en la tabla 18, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,546**** y una Sig. = 0,002 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción por las recompensas recibidas de la variable satisfacción laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción por las recompensas recibidas.

V. DISCUSIÓN

Partiendo de los análisis de las pruebas de las hipótesis, se ha llegado rechazar la Hipótesis nula que es: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”. Esto demuestra que hay correlación, pero no llega a una significatividad que detalle la influencia entre ambas variables. Las cuales se fundamentan en los enfoques de la gestión de recursos y satisfacción laboral, y en las teorías de la teoría de los recursos y capacidades propuesta por de Sánchez y Herrera (2016) y Explicativo de satisfacción laboral” planteado por Salessi y Omar (2017).

Objetivo general: Según se muestra en la tabla 1, el 80,0% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de gestión de recursos y satisfacción laboral en un resultado evaluativo alta. Lo cual se muestra una correlación excelente donde existe una influencia de las variables entre sí. Así mismos, en este estudio se detalla que, un 16,7% evaluaron con un horizonte estadístico de nivel medio entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación alto a la variable dos.

Estos resultados difieren de los obtenidos por el autor Rosales, Rodal, Chumbi y Buñay (2017) se pudo constatar, mediante los resultados obtenidos, las posibles dimensiones que abordan en la asignación de recursos son imperantes en la Administración de los requerimientos y materiales, la gestión de estos, el desarrollo que acarrea la falta de control de asignaciones y finalmente el control estratégico de los recursos humanos sobre las necesidades de logros que muestran las instituciones educativas en general. Es decir, el 30% de la población posee una satisfacción laboral que complementa las funciones de los egresados.

Por otra parte, existe la similitud de en el estudio realizado en Perú por el autor León (2018) con la publicación de su tesis de maestría con el tema “La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada “Arzobispo Loayza”. Este informe se mostró de tipo descriptivo, de métodos no experimenta, estableció como muestra a 82 docentes validados bajo plan piloto de 30 catedráticos, en los cuales se usó la técnica de cuestionario de interrogaciones de 54 ítems. Los resultados e detallan con un valor de 89% de educadores con de acuerdo con gestión academia, mientras que el restante se

asocia al problema que es un 19% de insatisfacción laboral. Al respecto el autor Para Oliveros (2017) La administración de recursos (gestión de recursos) es la forma en que se asignan estos a la distribución de la cobertura de las necesidades de los colaboradores en la escuela; por otra parte, se halla una interpretación que asume una gestión financiera de los fondos públicos que se designan para las unidades educativas o centros de estudio. Pero el autor Cardoza et al. (2019) quienes la definen como las condiciones en las que trabaja el colaborador y como son satisfechas las necesidades de este a través de la gestión de los recursos materiales y humano según el criterio del director o administrador de la organización o área de trabajo. Una persona con una amplia satisfacción laboral tiene un mejor desempeño en su rol y responsabilidades en la colocación.

En general, los resultados de la variable en el objetivo general de esta investigación se detallan como la correlación alta y media entre las variables, es decir según los resultados de la tabla 7, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,585**** y una Sig. = 0,001 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y satisfacción laboral fue moderada, directa y significativa al nivel 0.001 por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula; Existiendo una correlación entre las variables de gestión de recursos y satisfacción laboral. Al respecto el autor Ganga y Villacís (2018) los índices de Pearson fueron de 0.3 a 0.6 esto alinea una correlación positiva entre una variable y la otra donde los colaboradores son encargados de percibir su entorno como parte de la organización a la cual asisten. Esto detalla una correlación fuerte entre las variables en el último estudio, pero actualmente el nuestro se encuentra en un nivel medio por que se hallan desde correlación baja hasta un alta, dentro de los antecedentes mencionados. Dos de los 3 casos existieron correlaciones no significativas aprobando las hipótesis nulas.

Primer objetivo: Según se muestra en la tabla 2, el 70,0% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos como en aquella dimensión de satisfacción en relación con sus superiores de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. En los resultados del autor Muñoz (2017) describe la correlación de los elementos de comunicación en una tarea laboral, con un nivel de 0,97 en escala de Spearman es lineal y fuerte; Por otra

parte, Chiang y Ojeda (2014) la definen como el desempeño en la jornada laboral que logra cubrir la demanda de las expectativas de producción a través de una correcta interacción interpersonal del sujeto. El comportamiento del supervisor administrativo educativo es uno de los principales determinantes de la calidad de armonía en el puesto de labores de los colaboradores en relación a su responsabilidad del lugar de desarrollo de las funciones laborales. En tal sentido la relación entre antecedente y estudio local del objetivo es semejante.

Según se muestra en la tabla 8, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,381*** y una Sig. = 0,038 < 0.05 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores de la variable satisfacción laboral es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores. Gemar, Negrón, Lozano, Guzmán, Rosado (2019) con una muestra a 42 participantes, a los cuales donde el cinco por ciento más la mitad de los segmentos es decir el Sig. = 0,05 de la r de Pearson presentan dificultades de administración de recursos (gestión) en comunicación con el superior. Lo cual detalla la necesidad de correlacionar de manera significativa la integración de una correcta comunicación en la gestión de recursos como relación entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable dos.

Segundo objetivo: Según se muestra en la tabla 2, el 70,0% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. Así mismos, en este estudio se detalla que, el 13,3 de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de medio entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación con la dimensión 2 de la variable segunda con un nivel alto. Donde los resultados del autor, Vergara (2018) mencionó que el 15 % de los docentes no se hallaron en una completa satisfacción dentro de su ambiente de trabajo debido a elementos que tiene influencia de forma directa y negativa en el

lugar donde trabajan. Siendo un contraste muy alto en diferenciación de 70% al 15% de rango.

Por otra parte, Chiang y San Martín (2015) la definen como un lugar de tipo físico que demuestre comodidad para el colaborador y un adecuado diseño del mismo que permitirá un mayor desempeño donde se desenvuelven. Pero los valores de la validación de la hipótesis fueron: Según se muestra en la tabla 9, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,504**** y una Sig. = 0,005 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de la variable satisfacción laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo. En contraste con Muñoz (2017) “Progreso laboral en condiciones incómodas” con un nivel de correlación del 0,9 de Spearman y “Los efectos del entorno que afectan la labor” con 207 en rho de Spearman todas bajo la misma dimensión de contextos del trabajo y gestión de recursos. Ambos detallan que si se valida la hipótesis afirmativa en la cual ambos estudios describen una correlación significativa.

Tercer objetivo: Según se muestra en la tabla 3, el 80,0% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. En resultados del autor León (2018) estableció un valor de 89% de educadores con de acuerdo con gestión academia, mientras que el restante se asocia al problema que es un 19% de insatisfacción laboral. Pero por otra parte la teoría afirma en palabras de Carrillo et al. (2015) sostienen que es necesario para el colaborador de la organización conocer sobre las opiniones de las demás y al mismo tiempo sentirse escuchado en las decisiones de la directiva, debido a que, la directiva está en relación directa con la productividad del colaborador docente. Al tomarse las decisiones, es oportuno tomar en cuenta los beneficios que esta trae al colaborador en la organización o la institución educativa, como es el caso del análisis de estudio, no prudente crear incertidumbre ni falta de liderazgo en el grupo de trabajo, al contrario, es necesario

orientarlos a las metas con la apropiación de la inducción debida al ser seleccionados para la organización.

En otra ámbito los resultados de análisis según se muestra en la tabla 10, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,527**** y una Sig. = 0,003 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones de la variable satisfacción laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones. En contraste con León (2018) cuyo nivel de correlación entre las variables fue de **0,557**** y una Sig. = 0,003, la cual se asemeja al valor del estudio dando a conocer la correlación fuerte entre la dimensión 3 de la variable dos con la variable uno.

Cuarto objetivo: Según se muestra en la tabla 5, el 60,0% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con su trabajo de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. Así mismos, en este estudio se detalla que, el 20,0% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de nivel alto entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación con la dimensión 4 de la variable segunda con un nivel medio. Esto se relaciona con el autor León (2018) un valor de 89% de educadores están de acuerdo con gestión academia en el manejo de la satisfacción laboral del centro educativo. Así se contrasta con el concepto dado por el autor Montero et al. (2015) es un estado emocional positivo, es el interés de la organización para medir tres características en el colaborador, al individuo, su entorno y su relación interpersonal. De esta manera la satisfacción en el docente es medible por estos tres factores en sus escalas respectivas.

Por su parte, según se muestra en la tabla 11, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,395*** y una Sig. = 0,031 < 0.05 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo de la variable satisfacción laboral es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de

afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores. Siendo los resultados del autor Chuquilin (2018) de acuerdo al contraste de la hipótesis usando el coeficiente de correlación es 0.480 y que, existió una semejanza positiva poco moderada. Además, el nivel de significancia es alejado a uno por lo cual se establece que, si existe relación entre las variables, pero, no es complementaria a la satisfacción de resultados en el ámbito laboral; de esta manera, se rechaza por poco la H Nula y se aceptó la H alternativa, al igual que en este estudio.

Quinto objetivo: Según se muestra en la tabla 6, el 56,7% de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción por las recompensas recibidas de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. En consideración del autor Ochoa, Moreno y Ochoa (2020) quienes, con una muestra de 67 colaboradores a los cuales se les emplearon un cuestionario de 27 ítems. Se relacionó la inversión en la gestión de recursos y el desarrollo de las labores satisfactorias de los colaboradores en el ambiente de trabajo. Dando como resultado que el 70% se halla directamente satisfecho gracias a las recompensas que reciben por sus horas de trabajo. Se asocia a lo dispuesto por el autor Cardoza et al. (2019) mencionan que la satisfacción laboral es el estado placentero y que satisface las necesidades en todos sus ámbitos extrínsecos e intrínsecos en los niveles más altos de la pirámide de Maslow sobre las emociones y humanas y así mismo las cualidades del entorno que predisponen un mayor grado de afectividad, efectividad y eficiencia del colaborador en las funciones asignadas

Por otra parte, los valores de la correlación describieron que, según se muestra en la tabla 12, se puede observar que la Rho de Spearman fue de **0,546**** y una Sig. = 0,002 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción por las recompensas recibidas de la variable satisfacción laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Existiendo una correlación significativa entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción por las recompensas recibidas. Por

otra parte, en el estudio de Álvarez, López y Silva (2019) con la correlación en α fue igual a 0.90. Se encontró que aquellos colaboradores si se sentían satisfechos por las recompensas recibidas. Esto demuestra que el manejo adecuado de las variables en el desempeño de las labores del individuo es influyente sobre su trabajo dentro de la escuela.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que, existe una correlación significativa entre gestión de recursos y satisfacción laboral, según la Rho de Spearman fue de **0,585**** y una Sig. = 0,001 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y satisfacción laboral fue moderada, directa y significativa al nivel 0.001; los resultados también arrojaron que existió un predominio de nivel alto con el **80,0%** de los informantes de datos primarios. Es de esta forma que, los niveles donde existe una relación influyente de una variable sobre otra fueron aceptados en la hipótesis general y validada con el 80% de los encuestados y correlacionado con el 0.585 de Rho de Spearman de manera directa y significativa.
2. En otro ámbito, se estableció la en el objetivo específico 1 que la Rho de Spearman fue de **0,381*** y una Sig. = 0,038 < 0.05 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. Nula, mientras que en el análisis descriptivo del objetivo específico 1 fue del **70,0%** para la variable de gestión de recursos como en aquella dimensión de satisfacción en relación con sus superiores de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. Esto se aprecia como la relación que hay entre la gestión de recursos y como afecta de manera alta el grado de satisfacción laboral del colaborador en el área de trabajo.
3. Además, en se estableció que, en el objetivo específico 2 y la hipótesis 2, la Rho de Spearman fue de **0,504**** y una Sig. = 0,005 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo de la variable satisfacción laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación y se refutó la H. nula. Es así que, la descripción del objetivo dos fue del **70,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con las

condiciones físicas en el trabajo de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. Se demuestra que hay un alto nivel de correlación y significatividad en la gestión de recursos sobre la condición en la cual se desempeña las funciones de los colaboradores. Lo que reasfalta de importancia de la gestión que ejecuta el administrador en las funciones.

4. En la determinación de relación entre la gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones, se observó que hay una correlación de la Rho de Spearman fue de **0,527**** y una Sig. = 0,003 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones de la variable satisfacción laboral es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación. En contraste la descripción del objetivo 3 fue que, el **80,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. Lo cual queda demostrado que, si existe una relación significativa entre gestión de recursos y la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones, es importante que se tome en cuenta esta toma de decisiones porque pueden motivar más al personal de trabajo.
5. Es así que, también se determinó que la Rho de Spearman fue de **0,395*** y una Sig. = 0,031 < 0.05 estos resultados detallan que la conveniencia de relación entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción con su trabajo de la variable satisfacción laboral es baja, directa y significativa al nivel 0.05; fue aceptada la hipótesis afirmativa. Lo cual se respalda con la descripción del objetivo cuatro que fue del el **60,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con su trabajo de la variable satisfacción laboral. Esto demuestra que hay una correlación significativa de nivel alto.
6. Finalmente, se determinó que, la Rho de Spearman fue de **0,546**** y una Sig. = 0,002 < 0.01 estos resultados detallan que la conveniencia de relación

entre las variables de gestión de recursos y la dimensión satisfacción por las recompensas recibidas por lo cual se vio necesaria la aceptación de hipótesis de afirmación. Dando como relación descriptiva que, el **56,7%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción por las recompensas recibidas de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. Por tal motivo la correlación fue alta con aceptación de hipótesis afirmativa, pero se conjunta que un 56,7% solo está de acuerdo en que existe relación entre la variable y la quita dimensión de la variable dos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se debe realizar la recomendación al rector de la unidad educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil – Ecuador; mantener el modelo de gestión de recursos por que existe una relación alta y satisfactoria entre los docentes sobre su satisfacción laboral cuya resolución por descripción fue alta. Es así que se logra dar respuesta positiva a la hipótesis general que fue de: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”. Por ello se deben implementar mejoras que aumentan la correlación en los aspectos de Gestión de recursos para optimizar la satisfacción laboral por medio de seguimientos y contrataciones de gestores de calidad en procesos educativos.
2. Es necesaria que al rector de la unidad educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil-Ecuador se le facilite los recursos necesarios para mejorar la gestión de elementos para la comunicación con los colaboradores por que los valores demuestran que 6,7% evaluaron con un estrato de rango estadístico de nivel medio entre la primera variable y al mismo tiempo en correlación elevada de apreciación y a la dimensión 1 en la variable segunda en el nivel bajo.
3. Así mismo, en la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, es necesario apertura al presupuesto para la mejora en la infraestructura de la Unidad educativa, es decir mejorar el clima físico de trabajo de los colaboradores.
4. A continuación, para la dimensión de participación de los docentes en la toma de decisiones, por el resultado del **80,0%** de los informantes de datos primarios consideraron a estas variables tanto de la variable gestión de recursos con la dimensión satisfacción con la participación en las decisiones de la variable satisfacción laboral en el nivel alto. Por tal motivo no se necesita mayor cambio sobre esta dimensión en la gestión de recursos por parte del director
5. Es necesaria la mejora en la satisfacción que posee el colaborador en su trabajo, debido que un 10,0% evaluaron con un extracto de rango estadístico

de nivel variable 1 con respecto a la dimensión 4 de la variable segunda en nivel medio, así en este grupo es necesario tomar acciones que satisfagan las necesidades sobre su apreciación y percepción de labores asignadas.

6. Finalmente, se recomienda que, de un 16,7% evaluaron con un extracto de rango estadístico de nivel variable 1 con respecto a la dimensión 5 de la variable segunda en nivel medio sobre las recompensas recibidas no son satisfactorias y deben ser tomadas en cuenta para futuras asignaciones de reconocimientos.

REFERENCIAS

- Arboleda Posada, G. I. (2016). Conceptualización de la gestión del conocimiento en instituciones educativas. *Revista de salud pública*, 3(28). <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v18n3.44072>
- Álvarez-Santos, L., Álvarez-López, L. F. & De Miguel-Guzmán, M. (2017). Variables that affect the improvement of job satisfaction in Holguín hospitals. *Sciences Holguín*, 23 (1), 90-105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181549596007>
- Alvarez Silva, L. A., López Rodríguez, L. A. & Silva Aviles, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*, (35), 87-96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I. & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Astudillo Araya, Á., López Espinoza, M. Á., Cádiz Medina, V., Fierro Palma, J., Figueroa Lara, A. & Vilches Parra, N. (2017). Validation of the survey of quality and satisfaction of clinical simulation in nursing students. *Science and Nursing*, 23(2), 133-145. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532017000200133>
- Barnet-López, S., Arbonés-García, M., Pérez-Testor, S. & Guerra-Balic., M. (2017). Development of an Observation Instrument for Recording Movement Analysis based on Laban's Theory. *Pensar en movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 15(2), 1-21
- Barrera, Carrillo, Chaparro y Sánchez (2015). Relación entre la satisfacción laboral y la gestión de recursos de instituciones fiscales. *Revista Electrónica trimestral de enfermería*, 37(2). <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n37/administracion4.pdf>.
- Bravo, Dois, Contreras, Soto y Mora (2018). Participación de los usuarios en las decisiones clínicas en la atención primaria de salud en Chile. *Revista*

Panamericana de Salud Pública, 42(8), 1-15.
<https://www.scielo.org/article/rpsp/2018.v42/e133/>

Bravo Mancero, P. (2014). Correlational study: teaching styles and learning styles in teachers and students of the National University of Chimborazo. *Sophia, Collection of Philosophy of Education*, (16), 231-248.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4418441846097011>

Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido & Torres (2019). Satisfaction with life and job satisfaction, *Universidad César Vallejo Haga*, 8(1). <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/1849>

Cardemil, M. F., Muñoz, S. D., Galindo, C. Á. & Rahal, E. M. (2014). Content validation of a user satisfaction questionnaire with open care in an outpatient otolaryngology polyclinic. *Journal of Otolaryngology and Head and Neck Surgery*, 74(3), 201-207. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48162014000300002>

Carrillo-García, C., & Martínez-Roche, M. E. & Gómez-García, C. I. & Meseguer-de-Pedro, M. (2015). Job satisfaction of health professionals at a University Hospital: general analysis and job categories. *Anales de Psicología*, 31(2), 645-650. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16738685028>.

Carrión, C., Soler, M. & Aymerich, M. (2015). Análisis de la Validez de Contenido de un Cuestionario de Evaluación del Aprendizaje Basado en Problemas: Un Enfoque Cualitativo. *Formación universitaria*, 8(1), 13-22. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000100003>

Chiang & Ojeda (2014). Study of the relationship between job satisfaction and the performance of free fair workers. *Accounting and Administration*, 58 (2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9).

Chiang Vega, M. M. & San Martín Neira, N. J. (2015). Analysis of job satisfaction and performance in officials of the Municipality of Talcahuano. *Science & Work*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Chuquilin (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento educativo de Pachacutec - Cajamarca 2018*. [Tesis de maestría].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chuquillan_HLE-Soto_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Díaz-Narváez, V. P. & Calzadilla-Núñez, A. (2016). Scientific articles, types of research and scientific productivity in health sciences. *Rev Cienc Salud*, 14(1), 115-121. doi: dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10

Eustaquio (2016). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de justicia del distrito de La Esperanza*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20Brice%20C3%B1o%20Carlos.pdf?sequence=1>

Galicia Alarcón, L. ., Balderrama Trápaga, J. A. & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

Ganga Contreras, F. y Villacís Moyano, H. (2018). Individual and group factors influencing the productivity of workers in large and medium-sized enterprises of Guayaquil. *Prospects*, Year 21(42), 97-122. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf

León, A. J. (2018). *La gestión académico - administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada Arzobispo Loayza* [Tesis de maestría]. Universidad Inca Garcilaso De La Vega. http://168.121.45.184/bitstream/handle/20.500.11818/3865/TESIS_MAESTR_GEST.EDUCATIVA_Adolfo%20Jes%20c3%bas%20Le%20c3%b3n%20Horna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gabriel-Ortega, J. (2017). How a scientific investigation is generated that is later the subject of publication. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.

Goyeneche Perez, S. M. (2017). *Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de Socha* [Tesis de maestría]. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>

- Gemar, Negrón, Lozano, Guzmán & Rosado (2019). The administrative management structure in the management of resources and its incidence in job satisfaction in directing human resources. *Engineering and Research Open Access*, 39(1), 53-62. <https://doi.org/10.15446/ing.investig.v39n1.72402>
- Hernández-González, A. & Gómez-González, R. (2015). Human Resources Management Process in a university setting. *Industrial Engineering*, 36(2), 188-199. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3604/360441056007>
- Limaymanta-Álvarez, C. H. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6>
- Llera, J. & Martinengo, N. & Galiotti, H. (2017). Aplicación de técnicas de muestreo probabilístico para estimar la calidad del mosto de uvas tinta. *Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias*, 49(1), 119-126. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3828/382852189010>
- Manrique (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento y gestión*, 40(3). <https://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Martínez Musiño, Celso (2014). La información en la disciplina administrativa. *Revista e-Ciencias de la Información*, 3(2), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4768/476848738004>
- Martínez, Nicolás- Catalina, & Rubio-Bañón, Alicia María (2015). Human resource management in the social enterprise. *Universia Business Review*, (47), 82-105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=433/43341001005>
- Molero Paredes, T., Zambrano Morales, M., Cruz Morán, S., Gómez García, M., Panunzio Rodríguez, A. & Sánchez, J. (2015). Labor satisfaction among the

- staff of clinical public care laboratories of the state Zulia, Venezuela. to know. *Multidisciplinary Journal of the Research Council of the Universidad de Oriente*, 27(2), 259-268. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4277/427742245007>
- Monge, Ronda, Pons, Vives, Malmusi y Gil (2015). Methodological limitations and recommendations in publications on migrant population health in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29(6), 461-463. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911115001612>
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). Level of job satisfaction of professional administrative workers of a school located in the eastern region of Venezuela. To Know. *Multidisciplinary Journal of the Research Council of the Universidad de Oriente*, 27 (4), 586-594. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4277/427744808009>
- Montoya Agudelo, C. A. & Boyero Saavedra, M. R. (2016). The management of resources as a fundamental element for the quality of teachers in an organizational way. *Scientific Journal Vision of the Future*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357947335001>
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M. & Padilla Pérez, A. (2017). Job Satisfaction and its Relationship with the Organizational Climate in Officials of a Chilean State University. *Science & Work*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Muñoz Ángulo, M. E. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016* [Tesis de maestría]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1
- Navarro, K. (2018). El concepto de administración pública en la unión europea y en el sistema de integración centroamericana. *Revista de la Secretaría del Tribunal Permanente de Revisión*, 6(12), 149-168. <https://dx.doi.org/10.16890/rstpr.a6.n12.p149>

- Núñez Guerrero, Y. M., & Rodríguez Monroy, C. (2015). Management of intangible resources in higher education institutions. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 55(1), 65-77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1551/155133820006>
- Ochoa, Moreno y Ochoa (2020). Resource management in job satisfaction productivity. Iberian Conference on Information Systems and Technologies, *Cisti*, <https://doi.org/10.23919/CISTI49556.2020.9140847>.
- Oliveros de Sarmiento, B. (2017). Work culture and human resource management in Venezuela. *Orbis. Scientific Journal Human Sciences*, 13(37), 73-90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=709/70952383005>
- Orgambídez-Ramos, A. & Almeida, M. H. (2015). Antecedentes organizacionales de la calidad de servicio: un modelo de relaciones estructurales. *Tourism & Management Studies*, 11(2), 167-173. <https://dx.doi.org/10.18089/tms.2015.11220>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pérez, Ocampo y Sánchez (2015). Application of the research methodology to identify emotions. *RIDE Iberoamerican Magazine for Educational Research and Development*, 6(11). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4981/498150319048>
- Polanco Pantoja, Y. V. (2013). The human resource management process. Focus on expats. *Economic Analysis*, 28(67), 77-91. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413/41329570006>
- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Human talent management as a strategy for staff retention* [Tesis de maestría]. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I. & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, Pérez y Borrego (2015). Role stress and job satisfaction: Examining the mediating role of work engagement. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 69-77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000195>
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Actions necessary to improve the cause-effect relationship between the practice of resource management and the satisfaction of employees in the company. *Technological information*, 31(2), 207-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rosales, Rodal, Chumbi y Buñay (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3). Doi:10.15359/ree.21-3.13
- Sánchez Trujillo, M. G. & García Vargas, M. L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84953103007>
- Sanín Posada, J. A. & Salanova Soria, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64730432009>
- Salessi, S. & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>

- Sánchez, S. & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. En: Revista de la Facultad de Ciencias Económica: Investigación y Reflexión. *Rev.fac.cienc.econ*, 24(2), <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2216>
- Souto y García (2016). *Modelo de Gestión de los Recursos Humanos con base en la teoría de los subconjuntos borrosos*. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/3550/2272-7022-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vergara Gavilanez, C. M. (2018). *Satisfacción laboral docente: narrativas y experiencias significativas en un entorno de retos* [Tesis de maestría]. <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1676/2/Tesis1902VERs.pdf>
- Vieira Vieira, C. (2014). Human resource management: indicators and tools. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 23-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219040849002>
- Zayas Agüero, P. M., Báez Santana, R. A., Zayas Feria, J. & Hernández Lobaina, M. (2015). Causes of job satisfaction in a wholesale marketing organization. *Journal of the Faculty of Economic Sciences: Research and Reflection*, 23(2), 35-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90943601004>
- Zubiri Sáenz, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 193-196. <https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión de recursos	Montoya y Boyero (2016) la definen como la técnica y destreza que se ocupa de la esencia de la asignación de los recursos para la labor del empleado en la organización y esto se asocia directamente con el capital humano para la correcta toma de decisiones en asociación a los ambientes que asegura la factibilidad de recursos. Aborda las políticas y las prácticas que consideran la administración o gestión de los recursos, como un capital humano y material de tipo activo no corriente de la entidad orientada a satisfacción laboral del personal.	Se operacionalizará a través de la aplicación de un cuestionario de 36 ítems a los docentes con la finalidad de medir la gestión de recursos a través de sus dimensiones, recogiendo la información a través de una matriz de base de datos en formato Excel, utilizando la utilizando la escala de medición de intervalo: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.	Dimensión 1: Administración “La administración de recursos se refiere a la dirección del talento humano que conforma la organización. Es la función administrativa mediante la cual los gerentes reclutan, seleccionan, capacitan y desarrollan a los miembros de la organización” (Polanco, 2013, p. 81).	Indicador 1: Recursos	De intervalo
				Indicador 2: Capacitación	
				Indicador 3: Selección	
			Dimensión 2: Gestión “La gestión de los recursos es, en cierta forma, el instrumento de acción administrativa a través del cual, la organización del trabajo formaliza, viabiliza e instrumenta las acciones de provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de los recursos humanos, dentro de una concepción que apuntala los requisitos y demandas implícitas en la organización del	Indicador 1: Funciones	
				Indicador 2: Organización	
				Indicador 3: Cumplimiento	

			trabajo” (Vieira, 2014, p. 25).		
			Dimensión 3: Desarrollo “Comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, incentivar la participación y estudiar el absentismo y sus causas” (Núñez y Rodríguez, 2015, p. 67)	Indicador 1: Actividades	
				Indicador 2: Formación	
				Indicador 3: Promoción	
			Dimensión 4: Estrategia de recursos humanos “Es el plan o el enfoque global que adopta una empresa para garantizar la contribución efectiva (eficiente y eficaz) de su personal con el propósito de cumplir la estrategia institucional o empresarial” (Montoya y Boyero, 2016, p. 16).	Indicador 1: Acciones	
				Indicador 2: Responsabilidades	
				Indicador 3: Objetivos	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Satisfacción laboral	Cardoza et al. (2019) mencionan que la satisfacción laboral es el estado placentero y que satisface las necesidades en todos sus ámbitos extrínsecos e intrínsecos en los niveles más altos de la pirámide de Maslow sobre las emociones y humanas y así mismo las cualidades del entorno que predisponen un mayor grado de afectividad, efectividad y eficiencia del colaborador en las funciones asignadas.	Se operacionalizará a través de la aplicación de un cuestionario de 23 ítems a los docentes con la finalidad de medir la satisfacción laboral a través de sus dimensiones, recogiendo la información a través de una matriz de base de datos en formato Excel, utilizando la escala de medición de intervalo: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.	Dimensión 1: Satisfacción en relación con sus superiores “El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción” (Chiang y Ojeda, 2013, p. 46).	Indicador 1: Supervisión por parte de los supervisores Indicador 2: Relación con sus superiores	De intervalo
			Dimensión 2: Satisfacción con las Condiciones físicas en el trabajo. “Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado” (Chiang y San Martín, 2015, p. 160).	Indicador 1: Disposición para adaptarse en el ambiente físico de forma armoniosa.	
			Dimensión 3: Satisfacción con la participación en las decisiones. “Es importante para el empleado de una empresa saber que sus opiniones también son necesarias para la buena marcha de la institución, debido a que es el trabajador el que está en contacto directo con la producción de la empresa” (Eustaquio, 2016, p. 51).	Indicador 1: Capacidad para búsqueda de soluciones, efectivas y eficaces.	

			<p>Dimensión 4: "Satisfacción con su trabajo Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción" (Montoya et al, 2017, p. 10).</p>	<p>Indicador 1: Disposición de bienestar en el área donde se trabaja.</p>	
			<p>Dimensión 5: Satisfacción por las recompensas recibidas "Existen dos tipos de reconocimientos relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Los reconocimientos extrínsecos son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho" (Montero et al., 2015, p. 587).</p>	<p>Indicador 1: Actitud y aptitud para sentirse agradecido por las recompensas recibidas.</p>	

Anexo 2. Instrumentos y fichas técnicas

Instrumento 1: Cuestionario de Gestión de recursos

Estimado (a) docente opina sobre la Gestión de recursos de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: Sexo: Masculino () Femenino () Edad: () años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA			
		1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
DIMENSIÓN 1: Administración					
INDICADOR: Recursos					
1	¿En la institución todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?	1	2	3	4
2	¿La institución periódicamente realiza actualizaciones al personal para trabajar en forma efectiva?	1	2	3	4
3	¿La institución cuenta durante todo el año académico con la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	1	2	3	4
INDICADOR: Capacitación					
4	¿La dirección distrital de educación te capacita de manera continua para que mejores los resultados de tu labor?	1	2	3	4
5	¿El personal directivo de la institución recibe actualizaciones periódicas en gerencia administrativa?	1	2	3	4
6	¿Los docentes son capacitados de manera permanente para solucionar posibles dificultades dentro de la institución?	1	2	3	4
INDICADOR: Selección					
7	¿La institución establece periódicamente los requisitos para la selección del personal?	1	2	3	4
8	¿Los trabajadores con frecuencia tienen algún tipo de formación previa a su puesto de trabajo?	1	2	3	4
9	¿En la institución se selecciona periódicamente personal idóneo para cubrir las plazas vacantes?	1	2	3	4
DIMENSIÓN 2: Gestión					
INDICADOR: Funciones					
10	¿El directivo gestiona continuamente el cumplimiento de las funciones del personal a su cargo?	1	2	3	4
11	¿El personal directivo normalmente dirige la institución de manera estratégica?	1	2	3	4
12	¿Los trabajadores con frecuencia ejecutan las actividades programadas?	1	2	3	4
INDICADOR: Organización					
13	¿Los esfuerzos de los trabajadores se encaminan normalmente al logro de los objetivos de la Institución?	1	2	3	4
14	¿Los trabajadores colaboran permanentemente para cumplir los objetivos propuestos?	1	2	3	4
15	¿Los directivos mantienen una comunicación permanente con los trabajadores de la institución?	1	2	3	4
INDICADOR: Cumplimiento					
16	¿En la institución se promueve permanentemente el cumplimiento de las diversas tareas?	1	2	3	4
17	¿Cumples con las diversas tareas que se te asignan en la institución?	1	2	3	4
DIMENSIÓN 3: Desarrollo					
INDICADOR: Actividades					
18	¿En la institución se planifican periódicamente las diversas actividades con la participación de todo el personal?	1	2	3	4
19	¿Realizas actividades de formación orientadas al desarrollo de logros de aprendizajes específicos?	1	2	3	4
INDICADOR: Formación					
20	¿Los directivos normalmente fortalecen las capacidades de los trabajadores para trabajar en equipo de manera efectiva?	1	2	3	4
21	¿En la institución los docentes reciben continuamente una formación orientada a su desarrollo profesional?	1	2	3	4
INDICADOR: Promoción					
22	¿En la institución los trabajadores normalmente tienen oportunidades de promoción?	1	2	3	4
23	¿En la institución se asignan periódicamente plazas presupuestadas para que los docentes asciendan de categoría?	1	2	3	4
DIMENSIÓN 4:					
INDICADOR: Acciones					
24	¿En la institución los docentes de forma continua muestran las evidencias de las acciones planificadas?	1	2	3	4
25	¿En la institución se ejecutan acciones de acompañamiento permanente al personal docente?	1	2	3	4
INDICADOR: Responsabilidades					
26	¿Los directivos delegan frecuentemente responsabilidades al personal?	1	2	3	4
27	¿Los docentes normalmente cumplen sus actividades con alta responsabilidad?	1	2	3	4
INDICADOR: Objetivos					
28	¿Los directivos de la institución aceptan sugerencias continuas para llegar a los objetivos planteados?	1	2	3	4
29	¿Los directivos utilizan estrategias permanentes para lograr los objetivos institucionales?	1	2	3	4

Ficha técnica de instrumento 1

Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión de recursos

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de recursos	
2	Autora	Lic. Karina Esther Valenzuela Gonzabay	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir la Gestión de recursos mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	Nº de ítems	29	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Administración: 9 ítems D2: Gestión: 8 ítems D3: Desarrollo: 6 ítems D4: Estrategia de recursos humanos: 6 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	29-58
	Medio	2	59-87
	Alto	3	88-116

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2

Cuestionario: Gestión de recursos

Estimado (a) docente opina sobre la satisfacción laboral de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: **Sexo:** Masculino () Femenino () **Edad:** () años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA			
		1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
DIMENSIÓN 1: Satisfacción en relación con sus superiores					
INDICADOR: Supervisión					
1	¿En la institución con frecuencia se realizan supervisiones externas a cargo de especialistas de dirección?	1	2	3	4
2	¿La acciones de supervisión interna se realizan de forma permanente en la institución?	1	2	3	4
INDICADOR: Relación con los superiores					
3	¿En la institución se promueven buenas relaciones laborales entre los trabajadores con los directivos?	1	2	3	4
4	¿Los directivos comunican al personal de manera continua las formas de realizar las tareas?	1	2	3	4
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo					
INDICADOR: Adaptación al ambiente físico					
5	¿Todos los ambientes físicos de la institución cuentan con ventilación natural como artificial?	1	2	3	4
6	¿La temperatura de su local de trabajo es normalmente templada?	1	2	3	4
INDICADOR: Higiene					
7	¿Los espacios físicos cuentan permanentemente con los utensilios de aseo?	1	2	3	4
8	¿Los docentes coordinan con frecuencia la limpieza en las aulas?	1	2	3	4
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la participación en las decisiones					
INDICADOR: Participación en las decisiones					
9	¿Los docentes participan continuamente en las decisiones de su grupo de trabajo?	1	2	3	4
10	¿Los trabajadores participan de forma continua en la toma de decisiones de su Área de trabajo?	1	2	3	4
INDICADOR: Ejecución de la tarea					
11	¿Los docentes deciden con frecuencia de manera autónoma la ejecución de sus tareas?	1	2	3	4
12	¿Los directivos disponen de manera continua la verificación de las tareas encomendadas a los docentes?	1	2	3	4
DIMENSIÓN 4: Satisfacción con su trabajo					
INDICADOR: Complacencia laboral					
13	¿Los docentes realizan su trabajo de manera satisfactoria?	1	2	3	4
14	¿Los directivos se sienten satisfechos con el trabajo realizado por los docentes en la institución?	1	2	3	4
INDICADOR: Bienestar laboral					
15	¿La institución ofrece condiciones estables a los docentes?	1	2	3	4
16	¿En la institución de forma permanente se alcanzan los objetivos comunes de los trabajadores?	1	2	3	4
DIMENSIÓN 5: Satisfacción por las recompensas recibidas					
INDICADOR: Motivación por el desempeño					
17	¿Los docentes son reconocidos permanentemente por su desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones?	1	2	3	4
18	¿En la institución los directivos motivan de forma continua a los trabajadores para la ejecución de sus actividades?	1	2	3	4
INDICADOR: Recompensas por logros					
19	¿Los docentes reciben de manera continua recompensas por parte de los directivos?	1	2	3	4
20	¿Los trabajadores muestran felicidad con frecuencia por sus logros obtenidos en la institución?	1	2	3	4

Ficha técnica de instrumento 2

Ficha Técnica del Cuestionario de satisfacción laboral

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de recursos	
2	Autora	Lic. Karina Valenzuela	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir la satisfacción laboral mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	Nº de ítems	20	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Satisfacción en relación con sus superiores: 5 ítems D2: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo: 5 ítems D3: Satisfacción con la participación en las decisiones: 4 ítems D4: Satisfacción con su trabajo: 4 ítems D5: Satisfacción por las recompensas recibidas: 4 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	20-40
	Medio	2	41-60
	Alto	3	61-80

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez de contenido de la variable 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																					
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS																					
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN													
				1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
GESTIÓN DE RECURSOS: "Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño." (García, 2015, p.43).	Administración	Recursos	1	¿En la institución todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?																	
			2	¿La institución cuenta durante todo el año académico con la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?																	
			3	¿La institución periódicamente realiza actualizaciones al personal para trabajar en forma efectiva?																	
		Capacitación	4	¿La dirección distrital de educación te capacita de manera continua para que mejores los resultados de tu labor?																	
			5	¿El personal directivo de la institución recibe actualizaciones periódicas en gerencia administrativa?																	
			6	¿Los docentes son capacitados de manera permanente para solucionar posibles dificultades dentro de la institución?																	
		Selección	7	¿La institución establece periódicamente los requisitos para la selección del personal?																	
			8	¿Los trabajadores con frecuencia tienen algún tipo de formación previa a su puesto de trabajo?																	
			9	¿En la institución se selecciona periódicamente personal idóneo para cubrir las plazas vacantes?																	
	Gestión	Funciones	10	¿El directivo gestiona continuamente el cumplimiento de las funciones del personal a su cargo?																	
			11	¿El personal directivo normalmente dirige la institución de manera estratégica?																	
			12	¿Los trabajadores con frecuencia ejecutan las actividades programadas?																	
		Organización	13	¿Los esfuerzos de los trabajadores se encaminan normalmente al logro de los objetivos de la Institución?																	
			14	¿Los trabajadores colaboran permanentemente para cumplir los objetivos propuestos?																	
		Cumplimiento	15	¿Los directivos mantienen una comunicación permanente con los trabajadores de la institución?																	
	Desarrollo	Actividades	16	¿En la institución se promueve permanentemente el cumplimiento de las diversas tareas?																	
			17	¿Cumples con las diversas tareas que se te asignan en la institución?																	
		Formación	18	¿En la institución se planifican periódicamente las diversas actividades con la participación de todo el personal?																	
			19	¿Realizas actividades de formación orientadas al desarrollo de logros de aprendizajes específicos?																	
			20	¿Los directivos normalmente fortalecen las capacidades de los trabajadores para trabajar en equipo de manera efectiva?																	
		Promoción	21	¿En la institución los docentes reciben continuamente una formación orientada a su desarrollo profesional?																	
			22	¿En la institución los trabajadores normalmente tienen oportunidades de promoción?																	
	Estrategias de recursos humanos	Acciones	23	¿En la institución se asignan periódicamente plazas presupuestadas para que los docentes asciendan de categoría?																	
			24	¿En la institución los docentes de forma continua muestran las evidencias de las acciones planificadas?																	
		Responsabilidades	25	¿En la institución se ejecutan acciones de acompañamiento permanentemente al personal docente?																	
			26	¿Los directivos delegan frecuentemente responsabilidades al personal?																	
		Objetivos	27	¿Los docentes normalmente cumplen sus actividades con alta responsabilidad?																	
				28	¿Los directivos de la institución aceptan sugerencias continuas para llegar a los objetivos planteados?																
				29	¿Los directivos utilizan estrategias permanentes para lograr los objetivos institucionales?																

Validez de contenido de la variable 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																				
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
SATISFACCIÓN LABORAL: "Es la sensación que el trabajador experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen, así mismo, describe el efecto general que ocasiona en la sociedad" (Judge et al., 2017, p. 357).	Satisfacción en relación con sus superiores	Supervisión	1	¿En la institución con frecuencia se realizan supervisiones externas a cargo de especialistas de dirección distrital?																
			2	¿La acciones de supervision interna se realizan de forma permanente en la institución?																
		Relación con los superiores	3	¿En la institución se promueven buenas relaciones laborales entre los trabajadores con los directivos?																
			4	¿Los directivos comunican al personal de manera continua las formas de realizar las tareas?																
	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	Adaptación al ambiente físico	5	¿Todos los ambientes físicos de la institución cuentan con ventilación natural como artificial?																
			6	¿La temperatura de su local de trabajo es normalmente templada?																
		Higiene	7	¿Los espacios físicos cuentan permanentemente con los utensilios de aseo?																
			8	¿Los docentes coordinan con frecuencia la limpieza en las aulas?																
	Satisfacción con la participación en las decisiones	Participación en las decisiones	9	¿Los docentes participan continuamente en las decisiones de su grupo de trabajo?																
			10	¿Los trabajadores participan de forma continua en la toma de decisiones de su Área de trabajo?																
		Ejecución de la tarea	11	¿Los docentes deciden con frecuencia de manera autónoma la ejecución de sus tareas?																
			12	¿Los directivos disponen de manera continua la verificación de las tareas encomendadas a los docentes?																
	Satisfacción con su trabajo	Complacencia laboral	13	¿Los docentes realizan su trabajo de manera satisfactoria?																
			14	¿Los directivos se sienten satisfechos con el trabajo realizado por los docentes en la institución?																
		Bienestar laboral	15	¿La institución ofrece condiciones estables a los docentes?																
			16	¿En la institución de forma permanente se alcanzan los objetivos comunes de los trabajadores?																
	Satisfacción por las recompensas recibidas	Motivación por el desempeño	17	¿Los docentes son reconocidos permanentemente por su desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones?																
			18	¿En la institución los directivos motivan de forma continua a los trabajadores para la ejecución de sus actividades?																
		Recompensas por logros	19	¿Los docentes reciben de manera continua recompensas por parte de los directivos?																
			20	¿Los trabajadores muestran felicidad con frecuencia por sus logros obtenidos en la institución?																

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión de recursos.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gestión de recursos.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert" de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Excelente ✓	Regular	Malo
----------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Satisfacción Laboral.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert" de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

Validación de instrumento 1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert".

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la gestión de recursos.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert"
Guayaquil- Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Peñaranda Anastacio, Clara Azucena.

Grado académico del experto evaluador: Master

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Milton Reyes

Tiempo de experiencia profesional en el área: 6 años

Valoración:

Excelente	Regular	Malo
✓		

Guayaquil, octubre del 2020

Clara Peñaranda A.

Msc. Clara Azucena Peñaranda Anastacio

Experto 2

Validación de instrumento 1 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert"

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la gestión de recursos.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert"
Guayaquil- Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Lidia Padilla Morales.

Grado académico del experto evaluador: Master

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Milton Reyes

Tiempo de experiencia profesional en el área: 25 años

Valoración:

Excelente	Regular	Malo
✓		

Guayaquil, octubre del 2020



Msc. Lidia Padilla Morales

Experto 3

Validación de Instrumento 2 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert"

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la satisfacción laboral.

Dirigido a: Docentes de la Unidad educativa "Enrique Gil Gilbert"
Guayaquil- Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Lidia Padilla Morales.

Grado académico del experto evaluador: Master

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Milton Reyes

Tiempo de experiencia profesional en el área: 25 años

Valoración:

Excelente	Regular	Malo
✓		

Guayaquil, octubre del 2020



Msc. Lidia Padilla Morales MSc

Experto 3

Validación de Instrumento 2 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert"

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la satisfacción laboral.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert"
Guayaquil- Ecuador, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Peñaranda Anastacio, Clara Azucena.

Grado académico del experto evaluador: Master

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Milton Reyes

Tiempo de experiencia profesional en el área: 6 años

Valoración:

Excelente	Regular	Malo
✓		

Guayaquil, octubre del 2020

.....*Clara Peñaranda A.*.....

Msc. Clara Azucena Peñaranda Anastacio

Experto 2

Validez de Criterio - Método de Pearson (Ítem-Total)

		V1: GESTIÓN DE RECURSOS																												Suma de Ítems	Validez de Criterio de Pearson		
		D1: ADMINISTRACIÓN								D2: GESTIÓN								D3: DESARROLLO							D4: ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS								
Muestra	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	V1	Valido: = ó > a 0.21	
	1	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	98	0.53	
	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	73	0.57
	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	90	0.62	
	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	97	0.54	
	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	105	0.73
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	109	0.71
	7	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	94	0.62
	8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	91	0.64
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	94	0.71
	10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	92	0.67
	11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	91	0.48
	12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	84	0.68
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	0.65
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	0.53
	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	115	0.63
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	0.56
	17	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	87	0.50
	18	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	88	0.61
	19	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4	83	0.53
	20	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	94	0.51
	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	90	0.58
	22	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94	0.38
	23	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	108	0.49
	24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	95	0.61
	25	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	99	0.34
	26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	102	0.22
	27	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	102	0.43
	28	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	87	0.40	
	29	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	87	0.42
30	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	90			

		V2: SATISFACCIÓN LABORAL																		Suma	Validez de			
		D1: SATISFACCIÓN EN RELACIÓN				D2: SATISFACCIÓN CON LAS				D3: SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN				D4: SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO				D5: SATISFACCIÓN POR LAS RECOMPENSAS				de	Criterio de	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Ítems	Pearson	
		Items																			V2	Valido: = ó > a 0.21		
Muestra	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	70	0.75	
	2	1	2	1	1	2	3	2	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	39	0.63	
	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	70	0.57	
	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	71	0.70	
	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	73	0.40	
	6	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	72	0.34	
	7	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	63	0.48
	8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71	0.21	
	9	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	0.33	
	10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	0.50	
	11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	0.47	
	12	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	0.51	
	13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	0.64	
	14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78	0.63	
	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	71	0.67	
	16	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	71	0.73	
	17	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	67	0.72
	18	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	64	0.64
	19	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	52	0.48
	20	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	67	0.48
	21	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	64		
	22	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	65		
	23	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	64		
	24	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	64		
	25	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72		
	26	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	70		
	27	3	2	2	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	64		
	28	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64		
	29	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	70		
	30	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	67		

Validez de Constructo - Dominio Total (Dimensión-Total)

o Método de Correlaciones

Validez de Constructo V1						
		V1	D1	D2	D4	D5
V1	Correlación de Pearson	1	,846**	,860**	,813**	,713**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	,846**	1	,615**	,458*	,411*
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.011	.024
	N	30	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	,860**	,615**	1	,706**	,474**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.008
	N	30	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	,813**	,458*	,706**	1	,690**
	Sig. (bilateral)	.000	.011	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
D4	Correlación de Pearson	,713**	,411*	,474**	,690**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.024	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Validez de Constructo V2							
		V2	D1	D2	D3	D4	D5
V2	Correlación de Pearson	1	,831**	,630**	,622**	,798**	,721**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	,831**	1	,528**	,375*	,534**	,484**
	Sig. (bilateral)	.000		.003	.041	.002	.007
	N	30	30	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	,630**	,528**	1	.099	,517**	.315
	Sig. (bilateral)	.000	.003		.601	.003	.090
	N	30	30	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	,622**	,375*	.099	1	,460*	.336
	Sig. (bilateral)	.000	.041	.601		.011	.069
	N	30	30	30	30	30	30
D4	Correlación de Pearson	,798**	,534**	,517**	,460*	1	,388*
	Sig. (bilateral)	.000	.002	.003	.011		.034
	N	30	30	30	30	30	30
D5	Correlación de Pearson	,721**	,484**	.315	.336	,388*	1
	Sig. (bilateral)	.000	.007	.090	.069	.034	
	N	30	30	30	30	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Confiabilidad de Instrumento 1

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	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
Ítem 1	92.30	95.597	.479	.913
Ítem 2	92.57	94.461	.512	.912
Ítem 3	92.43	93.909	.566	.911
Ítem 4	92.47	95.154	.490	.913
Ítem 5	92.53	92.326	.689	.909
Ítem 6	92.47	93.292	.677	.909
Ítem 7	92.40	94.731	.579	.911
Ítem 8	92.30	94.631	.600	.911
Ítem 9	92.30	94.424	.681	.910
Ítem 10	92.13	95.223	.638	.910
Ítem 11	92.33	96.368	.428	.914
Ítem 12	92.17	95.178	.646	.910
Ítem 13	92.07	96.271	.616	.911
Ítem 14	92.13	96.809	.492	.913
Ítem 15	92.20	95.821	.592	.911
Ítem 16	92.17	96.557	.518	.912
Ítem 17	92.20	97.269	.457	.913
Ítem 18	92.23	96.047	.579	.911
Ítem 19	92.33	97.333	.492	.913
Ítem 20	92.30	95.872	.458	.913
Ítem 21	92.13	96.326	.536	.912
Ítem 22	92.27	98.340	.329	.915
Ítem 23	92.30	94.976	.428	.914
Ítem 24	92.33	94.023	.564	.911
Ítem 25	92.37	98.792	.279	.916
Ítem 26	92.30	100.355	.163	.917
Ítem 27	92.30	97.803	.382	.914
Ítem 28	92.43	97.840	.344	.915
Ítem 29	92.33	98.092	.366	.914

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	29

Confiabilidad de Instrumento 2

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	63.67	47.195	.698	.867
Ítem 2	63.83	48.006	.558	.872
Ítem 3	63.97	49.344	.498	.874
Ítem 4	63.77	47.426	.639	.869
Ítem 5	63.63	52.171	.333	.879
Ítem 6	63.83	52.557	.264	.881
Ítem 7	64.00	51.379	.414	.877
Ítem 8	63.67	53.954	.138	.884
Ítem 9	63.97	52.447	.245	.882
Ítem 10	63.80	50.372	.427	.877
Ítem 11	63.63	51.964	.414	.877
Ítem 12	63.87	51.499	.451	.876
Ítem 13	63.90	49.541	.588	.871
Ítem 14	63.80	49.476	.566	.872
Ítem 15	63.73	49.926	.622	.871
Ítem 16	63.87	47.637	.681	.867
Ítem 17	63.80	48.028	.673	.868
Ítem 18	63.97	48.930	.581	.871
Ítem 19	63.73	50.823	.409	.877
Ítem 20	63.73	50.823	.409	.877

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.880	20

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos firmado por la respectiva autoridad

Solicito: Autorización para aplicar el instrumento de prueba piloto


Señor: Msc. Valentín Eduardo Proaño Cabanilla.

Director de la Escuela de Educación Básica Milton Reyes Reyes
Zona 8

La Lic. Karina Esther Valenzuela Gonzabay con cédula de identidad N° 0930565734, estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del Perú, filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado: **"Gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil - Ecuador, 2020"**, bajo asesoría del Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 10 trabajadores (prueba piloto), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir las variables dependiente de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señor Master, Director de la Escuela de Educación Básica, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el instrumento de recolección de datos de la prueba piloto en la institución bajo su cargo. Por ser de Justicia.

Durán, octubre 28 de 2020.


.....
Lic. Karina Esther Valenzuela Gonzabay

C.I: 0930565734





AUTORIZACIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

El director de la Escuela de Educación Básica Milton Reyes Reyes de la ciudad de Durá-Ecuador, suscribe la presente,

AUTORIZA:

A la Lic. **Karina Esther Valenzuela Gonzabay** con cédula de ciudadanía N° 0930565734, quien es estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Piura, para que aplique el instrumento que mide la variable dependiente de su proyecto de investigación titulado **"Gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad educativa "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil - Ecuador, 2020"**, a una muestra de 10 docentes (Prueba piloto), de la Escuela de Educación Básica Milton Reyes Reyes de la ciudad de Durán – Ecuador.

Se expide la presente autorización a fin que se le otorgue las facilidades correspondientes.



Durán, octubre 28 de 2020

Anexo 5 Consentimiento del informado

YO Evelyn María Iza Uchubamba identificada con documento de cedula de identidad: 0202388385 trabajadora de la escuela fiscal Educación Básica "Enrique Gil Gilbert" he sido informada sobre la investigación titulada "Gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil- Guayas, 2020 "conducida por Lc. Karina Esther Valenzuela Gonzabay para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

-Se guardara estrictamente confiabilidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.

-Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se apartará nuevo conocimiento que se publicara en el repositorio universitario con acceso libre y a nivel nacional e internacional.

-No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidas de forma remota.

-Podre responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuesto.

-Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntarios para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil 4 de noviembre del 2020



Lic. Evelyn María Iza Uchubamba

Cd: 0202388385

Anexo 6. Base de datos

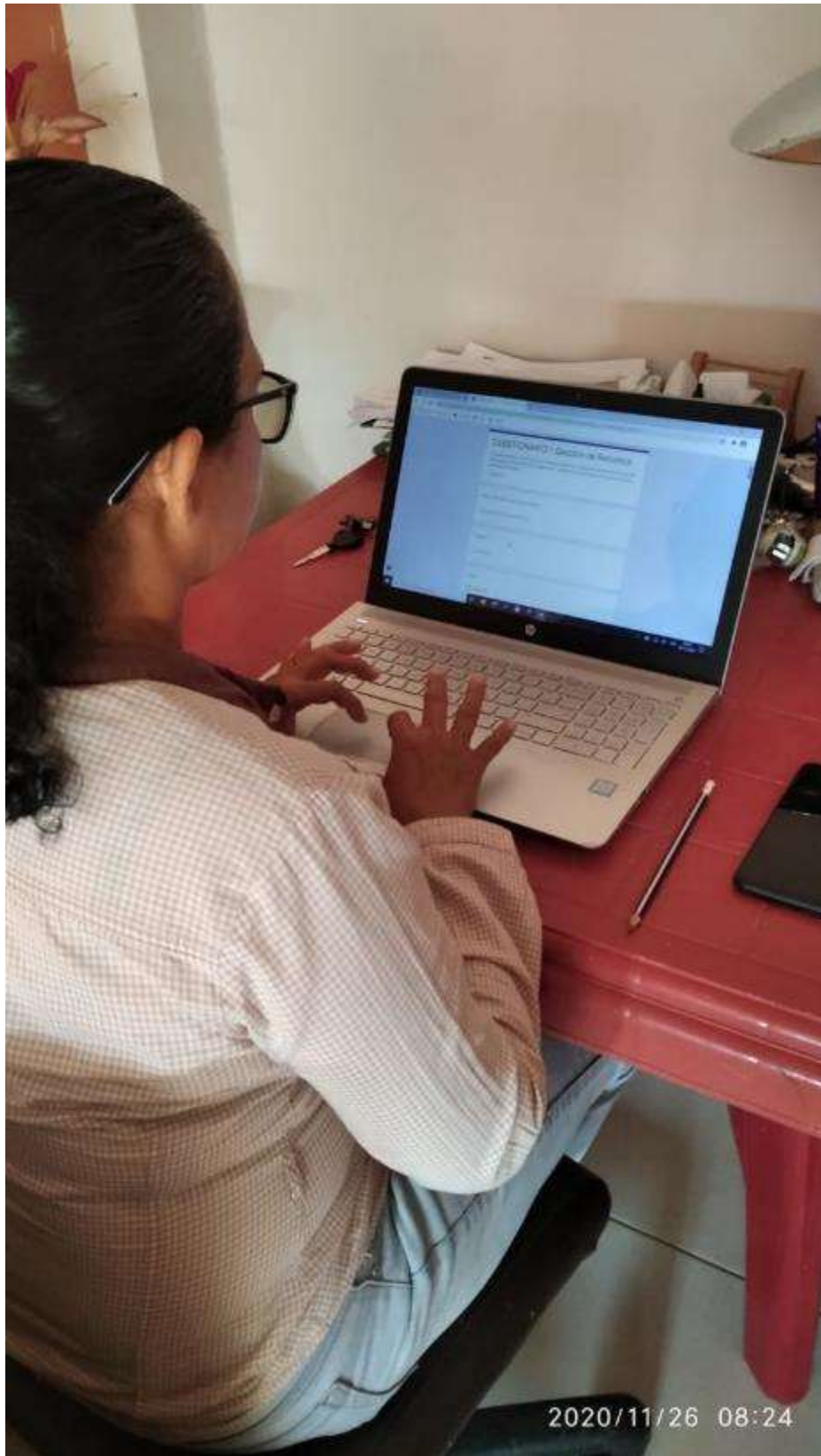
		V1: GESTIÓN DE RECURSOS																												V1	Nivel									
		D1: ADMINISTRACIÓN								D2: GESTIÓN								D3: DESARROLLO								D4: ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS														
Muestra	Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1	Nivel	10	11	12	13	14	15	16	17	D2	Nivel	18	19	20	21	22	23	D3	Nivel	24	25	26	27	28	29	D4	Nivel		
	1	4	2	4	2	3	3	3	3	2	26	Medio	3	3	4	4	4	4	4	4	30	Alto	3	4	4	4	4	2	21	Alto	4	4	4	4	2	3	21	Alto	98	Alto
	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	23	Medio	3	3	2	3	2	2	2	3	20	Medio	3	3	2	3	2	2	15	Medio	2	3	3	2	3	2	15	Medio	73	Medio
	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	Medio	3	3	3	4	4	3	3	3	26	Medio	4	3	3	4	3	3	20	Alto	4	3	3	3	3	3	19	Alto	90	Alto
	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	30	Alto	4	3	4	4	4	3	3	3	28	Alto	4	3	3	4	3	3	20	Alto	4	3	3	3	3	3	19	Alto	97	Alto
	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	3	3	4	3	4	21	Alto	4	3	3	4	4	3	21	Alto	105	Alto
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	3	3	4	3	4	21	Alto	4	3	3	4	3	3	20	Alto	109	Alto
	7	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	Medio	4	4	4	4	4	3	3	4	30	Alto	3	3	4	3	4	4	21	Alto	3	3	3	4	3	3	19	Alto	94	Alto
	8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	Medio	3	3	4	4	4	3	3	4	28	Alto	3	3	4	3	4	4	21	Alto	3	3	3	4	3	3	19	Alto	91	Alto
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Medio	3	4	4	4	4	3	3	4	29	Alto	3	3	4	3	4	4	21	Alto	3	2	2	4	3	3	17	Medio	94	Alto
	10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25	Medio	3	4	3	3	3	4	4	3	27	Alto	4	4	3	4	3	4	22	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio	92	Alto
	11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	4	4	4	4	22	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Alto	91	Alto
	12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	2	17	Medio	2	2	4	3	4	4	19	Alto	84	Medio	
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	116	Alto
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	116	Alto
	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	115	Alto
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	4	3	3	3	3	3	3	3	25	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	97	Alto
	17	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	4	19	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Alto	87	Medio	
	18	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	4	19	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Alto	88	Alto	
	19	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	2	3	4	2	17	Medio	2	3	3	4	3	4	19	Alto	83	Medio
	20	3	3	3	4	4	4	4	4	3	31	Alto	4	2	3	3	4	4	4	4	28	Alto	3	3	2	4	4	2	18	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	94	Alto
	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	Alto	4	2	4	3	3	4	4	3	27	Alto	3	3	2	4	4	2	18	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	90	Alto
	22	4	3	3	4	4	3	4	3	3	31	Alto	4	2	4	3	3	4	3	26	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	4	19	Alto	94	Alto		
	23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	34	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Alto	4	3	3	3	3	4	20	Alto	108	Alto
	24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	Alto	3	3	3	3	3	4	3	26	Medio	3	3	4	3	3	3	19	Alto	3	3	3	3	4	2	18	Medio	95	Alto	
	25	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30	Alto	4	2	3	4	3	4	3	26	Medio	4	4	4	4	3	4	23	Alto	3	4	4	3	2	4	20	Alto	99	Alto	
	26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	Alto	4	4	3	4	3	3	3	3	27	Alto	4	4	4	3	3	4	22	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Alto	102	Alto
	27	3	3	4	4	3	3	3	4	4	31	Alto	4	4	4	4	3	3	3	3	28	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Alto	4	4	4	3	4	3	22	Alto	102	Alto
	28	4	3	3	2	2	2	3	3	3	25	Medio	3	3	3	3	4	4	4	4	28	Alto	2	4	4	3	2	2	17	Medio	3	3	3	2	2	4	17	Medio	87	Medio
	29	3	4	3	2	2	2	4	4	4	28	Alto	2	4	3	3	4	3	2	24	Medio	3	2	3	2	3	3	16	Medio	3	4	4	3	2	3	19	Alto	87	Medio	
30	2	2	2	3	3	3	4	4	3	26	Medio	3	3	3	4	3	3	4	4	27	Alto	4	3	3	3	4	20	Alto	3	2	2	3	4	3	17	Medio	90	Alto		

V2: SATISFACCIÓN LABORAL																																
D1: SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES		D2: SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS EN EL TRABAJO					D3: SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES					D4: SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO					D5: SATISFACCIÓN POR LAS RECOMPENSAS RECIBIDAS					V2	Nivel									
Items	1	2	3	4	D1	Nivel	5	6	7	8	D2	Nivel	9	10	11	12	D3	Nivel	13	14	15	16	D4	Nivel	17	18	19	20	D5	Nivel		
1	4	4	3	3	14	Alto	4	3	3	3	13	Alto	4	4	4	4	32	Alto	4	3	3	3	13	Alto	3	3	4	4	14	Alto	86	Alto
2	1	2	1	1	5	Bajo	2	3	2	4	11	Medio	2	1	3	2	23	Alto	1	1	2	1	5	Bajo	2	2	3	3	10	Medio	54	Medio
3	4	4	3	4	15	Alto	4	3	3	4	14	Alto	3	3	4	3	31	Alto	3	3	3	3	12	Medio	4	4	4	4	16	Alto	88	Alto
4	4	4	3	4	15	Alto	4	3	3	4	14	Alto	3	3	4	3	31	Alto	3	3	3	4	13	Alto	4	4	4	4	16	Alto	89	Alto
5	4	4	3	4	15	Alto	4	3	3	4	14	Alto	3	3	4	3	31	Alto	3	4	4	4	15	Alto	4	4	4	4	16	Alto	91	Alto
6	4	4	3	4	15	Alto	4	3	3	4	14	Alto	3	3	4	3	31	Alto	3	3	4	4	14	Alto	4	4	4	4	16	Alto	90	Alto
7	4	4	3	4	15	Alto	4	3	3	3	13	Alto	3	3	3	3	28	Alto	4	4	3	3	14	Alto	3	2	2	2	9	Medio	79	Alto
8	4	3	3	3	13	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	4	4	4	30	Alto	3	4	4	4	15	Alto	4	4	4	4	16	Alto	86	Alto
9	4	3	4	3	14	Alto	3	4	2	4	13	Alto	4	4	4	4	33	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	92	Alto
10	4	4	4	4	16	Alto	4	4	3	3	14	Alto	3	3	3	3	29	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	83	Alto
11	4	4	4	4	16	Alto	4	3	3	3	13	Alto	3	3	3	3	28	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	81	Alto
12	3	4	4	4	15	Alto	4	4	3	3	14	Alto	4	4	3	3	31	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	84	Alto
13	4	4	4	4	16	Alto	3	4	4	4	15	Alto	4	4	4	4	35	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	98	Alto
14	4	4	4	4	16	Alto	3	4	4	4	15	Alto	4	4	4	4	35	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Alto	97	Alto
15	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	3	3	3	3	32	Alto	4	3	3	3	13	Alto	4	4	3	3	14	Alto	91	Alto
16	3	4	4	4	15	Alto	4	4	3	3	14	Alto	3	3	4	3	30	Alto	3	3	4	4	14	Alto	4	3	4	4	15	Alto	88	Alto
17	4	3	4	3	14	Alto	4	3	3	3	13	Alto	3	4	4	3	30	Alto	3	4	4	4	15	Alto	4	3	2	2	11	Medio	83	Alto
18	4	3	3	3	13	Alto	4	3	3	3	13	Alto	2	4	4	3	29	Alto	3	4	4	4	15	Alto	3	3	2	2	10	Medio	80	Alto
19	2	1	3	1	7	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	3	3	3	3	26	Alto	3	3	3	3	12	Medio	2	2	3	3	10	Medio	66	Alto
20	3	4	3	3	13	Alto	3	3	3	4	13	Alto	3	3	4	3	30	Alto	4	3	3	3	13	Alto	3	4	4	4	15	Alto	84	Alto
21	3	2	3	3	11	Medio	3	4	4	4	15	Alto	4	4	4	3	34	Alto	3	4	3	3	13	Alto	2	2	3	3	10	Medio	83	Alto
22	4	2	3	4	13	Alto	3	3	4	4	14	Alto	4	4	3	3	32	Alto	3	3	4	2	12	Medio	2	2	4	4	12	Medio	83	Alto
23	3	3	3	4	13	Alto	3	2	3	3	11	Medio	4	4	3	4	29	Alto	3	3	3	2	11	Medio	3	3	4	4	14	Alto	78	Alto
24	2	3	4	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	4	3	3	29	Alto	3	3	3	3	12	Medio	4	4	3	3	14	Alto	79	Alto
25	3	3	3	4	13	Alto	4	4	4	4	16	Alto	3	3	3	3	32	Alto	3	4	4	4	15	Alto	4	4	4	4	16	Alto	92	Alto
26	4	4	2	3	13	Alto	4	4	3	4	15	Alto	2	3	4	3	31	Alto	4	4	4	4	16	Alto	3	3	4	4	14	Alto	89	Alto
27	3	2	2	3	10	Medio	4	2	4	4	14	Alto	4	3	3	4	32	Alto	4	4	3	3	14	Alto	3	3	3	3	12	Medio	82	Alto
28	3	3	2	4	12	Medio	3	4	3	3	13	Alto	3	4	4	4	31	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	80	Alto
29	4	4	4	3	15	Alto	3	3	4	3	13	Alto	3	4	3	4	30	Alto	3	3	4	3	13	Alto	4	3	4	4	15	Alto	86	Alto
30	4	3	3	3	13	Alto	4	4	3	3	14	Alto	2	2	3	4	28	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	3	3	3	13	Alto	84	Alto

Anexo 7. Fotos



Fachada de la Institución donde se aprecia el nombre Enrique Gil Gilbert.



Docente llenando el formulario de encuestas.

Anexo 8. Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos y satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: H_i: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020. H₀: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p>	<p>Teórica: enfoques de Eustaquio (2016) quien establece la “relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral” y en las teorías de Chiavenato (2004, p. 74) “Teoría de la Administración clásica” y Jone (2010, p. 45) “Teoría de la Administración científica”.</p> <p>Práctica: Porque contribuye a optimizar la gestión de recursos humanos, materiales, técnicos y financieros en la Institución educativa, mejorando la satisfacción laboral de los</p>

<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción en relación con sus superiores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción con la participación en las decisiones en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción por las recompensas recibidas en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Establecer la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción en relación con sus superiores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción con la participación en las decisiones en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p> <p>OE4: Establecer la relación entre la gestión de recursos y la satisfacción por las recompensas recibidas en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción en relación con sus superiores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción con la participación en las decisiones en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y la satisfacción por las recompensas recibidas en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020</p>	<p>trabajadores, teniendo como resultado un adecuado desempeño de sus funciones.</p> <p>Metodológica: Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que pueden ser aplicados en futuras investigaciones. Se emplearán dos cuestionarios de preguntas una para determinar el nivel de gestión de los recursos y otro para establecer la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020.</p> <p>Social: Porque beneficia a la comunidad educativa de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil - Ecuador, 2020 Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque se contribuye en la satisfacción laboral de los colaboradores, a través de la gestión de la calidad de los recursos</p>
--	--	---	---