



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela “José Joaquín
de Olmedo” Daule, Ecuador, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Alvarado Sellan, Diana Emperatriz (ORCID: 0000-0002-0837-6876)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Gracias a mis padres Oswaldo y Bella, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

A mis hermanos por estar presente en esta etapa.

A mis hijos Hezkel y Jeyden que son mi pilar fundamental para esforzarme día a día.

Agradecimiento

Quiero dedicar este trabajo de investigación a Dios por bendecirme en la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad

A la Universidad Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas durante los tres ciclos de estudio.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien ha sabido conducir de manera didáctica cada sesión de aprendizaje.

Índice de contenidos

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	4
II. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población censal de estudio	14
Tabla 2: V1 Gestión Educativa*V2 Satisfacción Laboral	18
Tabla 3: V1 Gestión Educativa*D1 Satisfacción Intrínseca	19
Tabla 4: V1 Gestión Educativa*D2 Satisfacción Extrínseca	20
Tabla 5: Correlación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral	22
Tabla 6: Correlación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca	23
Tabla 7: Correlación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño correlacional

13

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020; siendo una investigación de diseño no experimental y tipo correlacional, transversal, donde se utilizaron dos cuestionarios, en una muestra de 38 docentes. En los resultados se halló un predominio del nivel alto con el 39,5% en las variables gestión educativa y satisfacción laboral. En esa línea se comprobó la existencia de relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020. Donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,608**; sig. = 0,000 < 0.01), indicó una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01. En cuanto a las dimensiones de estudio, se determinó relación significativa entre la gestión educativa y las dimensiones de satisfacción intrínseca, (Rho de Spearman = 0,389*: Sig. = 0,016 < 0.05) y la dimensión satisfacción extrínseca, (Rho de Spearman = 0,469*: Sig. = 0,003 < 0.05). Finalmente se concluye que la relación entre las variables de estudio influye satisfactoriamente el desarrollo de la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador.

Palabras claves: gestión, satisfacción, educativa, docentes, laboral.

Abstract

The present research study aimed to determine the relationship between educational management and job satisfaction at the José Joaquín Olmedo School, Daule, Ecuador, 2020; being a research of non-experimental design and correlational, cross-sectional type, where two questionnaires were used, in a sample of 38 teachers. In the results, a predominance of the high level was found with 39.5% in the variables educational management and job satisfaction. Along these lines, the existence of a significant relationship between educational management and job satisfaction was verified at the José Joaquín Olmedo School, Daule, Ecuador, 2020. Where Spearman's Rho correlation coefficient = 0.608**; S.I.G. = 0.000 <0.01), indicated a high, direct and significant correlation at the 0.01 level. Regarding the study dimensions, a significant relationship was determined between educational management and the dimensions of intrinsic satisfaction, (Spearman's Rho = 0.389*: Sig. = 0.016 <0.05) and the extrinsic satisfaction dimension, (Spearman's Rho = 0.469*; Sig. = 0.003 <0.05). Finally, it is concluded that the relationship between the study variables satisfactorily influence the development of the José Joaquín Olmedo School, Daule, Ecuador.

Keywords: management, satisfaction, educational, teachers, labor.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, de acuerdo al estudio de la compañía Gallup que encuestó a 25 millones de colaboradores en 189 naciones diferentes, donde se halló que el nivel más alto de desconexión, entendido como los trabajadores que aborrecen sus trabajos, están en el Medio Oriente y África del Norte. Dada la guerra civil en Siria, parece predecible que el 45% de las personas estarían muy descontentas en el trabajo, pero en Argelia el 53% y Túnez el 54% de los trabajadores están aún más descontentos (Forbes, 2013). La proporción más pequeña de trabajadores felices se encuentra en el este, donde solo participan el 6% de los trabajadores (Bertel, De Jesús, y Sánchez, 2019). En Europa, por ejemplo, en Francia, solo al 9% realmente le agrada su labor, el 65% está desconectado y el 26% está muy descontento, en Alemania evidencia una mejoría porcentual, con un 15% satisfecho, un 61% sin enfoque y un 24% desconectado activamente (Forbes, 2013).

En México, solo el 12% de los colaboradores están completamente satisfechos con sus trabajos, el 60% están desconectados y el 28% odia su labor. En Panamá, un 37% ama su labor, un 51% se halla desconectado y el 12% está muy descontento (Forbes, 2013). Del mismo modo, con respecto a las naciones latinoamericanas estudiadas, todos tienen un mejor bienestar que Chile, Argentina con 69% está en la posición 22, Brasil 74% (Sardon, 2017). Los porcentajes en Chile, son inferior al 70% y lo ubica como la nación con menos satisfacción laboral en América Latina.

En el país de Perú, según una encuesta sobre satisfacción laboral desarrollada por Supera, en 2014, 1500 empleados fueron aplicados a la primera, segunda y tercera línea de los sectores minero, bancario, minorista, telecomunicaciones y servicios de Chiclayo, Arequipa y Lima. El 52% de los evaluados declararon que piensan que sus ideas y opiniones están "infravaloradas" en la institución donde trabajan, en comparación con un 7% que piensa que sus propuestas son muy apreciadas. La claridad de la comunicación con el gerente directo es otro aspecto que la mayoría de los encuestados consideró negativo (Gestión, 2014).

Sobre el ámbito nacional, según la gestión educativa, en el Ecuador, la entidad escolar "Paulo Freire" en el cantón Gualaceo de la provincia de Azuay, mostró que un 37.7% de los profesores no implementaron medidas de motivación, el 40% no planificó sus actividades y el 66.6% no realizó la evaluación diagnóstica de

conocimientos previos (Sánchez, 2012 citado en Medina, 2017). Del mismo modo, en un artículo publicado por el periódico electrónico Educare, se afirmó que los factores más importantes que causan la insatisfacción de los maestros son el salario que reciben, por lo tanto, solo el 33% de los docentes manifestaron en las encuestas que están medianamente satisfechos con el salario recibido, el 67% restante no está satisfecho con su salario, lo que le da poco compromiso para llevar a cabo sus tareas diarias (Rosales, 2017).

Respecto a la formulación del problema este fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020?; En cuando a los problemas específico: ¿Cuál es la relación entre la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020?; ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020?

Entre las razones que justifican el estudio, la justificación teórica del estudio, pretende revalidar la Teoría de la Administración de Fayol (1916) y la Teoría Bifactorial de la satisfacción de Herzberg (1959) las cuales expliquen la injerencia entre las variables de investigación y cómo se comportan en la población objetivo, conllevando a conclusiones que sumen en la literatura educativa. La justificación práctica el estudio beneficia a los directivos y docentes, dado que con los resultados les ofrece un panorama situacional de los problemas de la institución según la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. La justificación metodológica, el estudio contribuye con dos instrumentos validados y confiables, que permiten medir objetivamente las variables de estudio, por lo cual podrían tomarse de referencia para estudios similares. Además, como antecedentes para futuros investigadores. La justificación social, el estudio beneficia a la comunidad educativa de la Escuela José Joaquín Olmedo, dado que el accionar de los miembros educativos conllevaría a una mejora sobre la gestión y la satisfacción de estos, conllevando así un mejor entorno de trabajo. Así mismo beneficia a la comunidad científica por el aporte del trabajo de análisis al esclarecer la relación de las variables de estudio, sumando así a la literatura científica.

En cuanto al objetivo general es determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020. Mientras que los objetivos específicos aluden a: Establecer la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020. Establecer la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020.

Respecto a la hipótesis general es: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020. En cuanto a las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020. Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios internacionales incluyeron a Silva, Espinoza y Constanzo (2019) en el artículo científico, *Incorporation of the Psychoeducational Approach to Educational Management in Residential Care Programs using the Action Research Methodology*, Universidad de La Frontera - Chile. Su foto metodológica fue cualitativo de tipo documental, estudio de caso, en una selección de muestra de 6 profesores, con quienes se utilizó la entrevista. Los resultados indicaron que los componentes de la estrategia psicoeducativa, como la comprensión de la relación, las estrategias para utilizar la experiencia compartida y las herramientas para el diagnóstico, la planificación y la evaluación, demostraron tener un impacto positivo en la gestión educativa de la institución escolar. Así mismo Quispe (2019) en su investigación de maestría, *Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca – Huancayo, Región Junín, 2018*. Se basó en una metodología de forma de correlación descriptiva, con diseño no experimental, y 145 profesores de muestra, a los que se les aplicó 2 escalas. Los resultados evidenciaron que el 62.8% de maestros cree según la gestión educativa es buena y el 35.9% está muy satisfecho en el lugar de trabajo. Del mismo modo, se encontró relación significativa en las variables analizadas (Rho de Spearman = 0.742; $p = 0.00 < 0.05$).

Mientras que Sagredo (2019) en el artículo científico, *Relationship between management, satisfaction, motivation and teaching commitment in adult education*, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile. Siendo un estudio con un proceder metodológico correlacional, de tipo transversal y diseño no experimental, donde se basó en 59 profesores como muestra, a los que se les administro dos cuestionarios. En esa medida los resultados demostraron asociación significativa sobre los constructos de la investigación. Por otro lado, Aparcana (2018) en el estudio de maestría, *gestión educativa y satisfacción laboral con profesores de la I.E. Alfredo Vargas Guerra- 2018*, en la Universidad César Vallejo, Perú. Trabajó con un enfoque cuantitativo, tipo correlación y no experimental, con 50 profesores como muestra de 50 a los cuales se les administró 2 encuestas. El resultado de investigación arrojó relación significativa en los constructos de estudio ($r = 0.575$ y $p = 0.00$). Según Solórzano y Armas (2018) en el artículo científico, *Local*

educational management: importance of non-formal and informal education for local development, Universidad de La Habana, Cuba. Siendo de metodología empírica, en una selección muestral de 12 maestros, 7 líderes comunitarios, 23 padres, 15 actores sociales, 13 estudiantes de nivel medio y 9 estudiantes donde se utilizó la entrevista y el cuestionario. En los resultados, se encontró que la gestión educativa solo se ve desde la administración de la escuela y los directores de la escuela, donde un 92% de los evaluados informaron algún conocimiento de la educación formal. Un 49.0% tiene percepciones de la educación no formal y cómo se gestiona desde el nivel local, y solo el 17.8% sabe cómo se manifiesta la gestión educativa en la educación informal. Por su parte, Martínez, Olmedo, Arcas y Zapata (2018) en el artículo científico, Cooperatives in Education: Teacher Job Satisfaction and Gender Differences, en la Universidad de Murcia, España. La metodología de la investigación fue empírica, con ciento un profesores como muestra a los cuales se les realizó una encuesta. Los resultados de la investigación evidenciaron que la educación adecuada y el empleo riguroso y formalizado son elementos muy valorados para crear satisfacción laboral entre los docentes.

Mientras que Mateo (2017) en su disertación de maestría, Gestión educativa y satisfacción laboral en profesores de tres I.E. de Red 13, UGEL 01 - 2015, en la Universidad César Vallejo, Perú. El método fue cuantitativo, tipo de correlación y diseño no experimental, en una selección muestral de cien profesores de 3 escuelas, a los cuales se les realizó encuestas. Los resultados establecieron la existencia de correlación sobre los constructos generales de estudio ($Rho = , 227$; $p = , 023$). En tanto Mayta (2017) en la tesis de maestría, Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres I.E. del Distrito de Pachacamac, 2015, en la Universidad César Vallejo. De enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, y tipo correlaciona, en una selección muestral de ciento trece profesores de tres escuelas, donde se administraron dos cuestionarios. Los resultados establecieron que asociación significativa en los constructos de estudio ($Rho = 0.894^{**}$ y un valor p igual a 0.000).

En los estudios nacionales, Quintana (2019) desarrolló su tesis de maestría, Liderazgo y su relación con la satisfacción laboral del profesorado en la unidad

pedagógica "Barreiro", Ecuador - 2018, en la Universidad César Vallejo. Con una metodología descriptiva, correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con cincuenta profesores como muestra de estudio y donde se utilizaron dos encuestas. Con respecto a los resultados, se consideró un nivel de liderazgo deficiente del 50% y una prevalencia del 48% de alta satisfacción laboral. Así mismo se estableció correlación significativa sobre los constructos estudiados. ($r = 0.990^{**}$; $p = 0.000 < 0.01$). Así mismo, Del Valle (2019) en la tesis de maestría, Satisfacción laboral y compromiso institucional para docentes en una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018, Universidad César Vallejo. El estudio tuvo una metodología descriptiva, cuantitativa y diseño de correlación, con veinte profesores como muestra, donde se aplicaron dos encuestas. Con respecto a los resultados, se encontró que no existió una relación sobre los constructos estudiados ($Rho = -0.109$ y $p = 0.648, > 0.05$). Por su parte, Ballesteros y Espín (2017) en su tesis de maestría, Modelo de gestión en satisfacción laboral para profesores especializados en educación media, Universidad Técnica de Ambato. Con una metodología mixta de tipo descriptivo y diseño no experimental, con doscientos profesores como muestra, a quienes se les aplicó la entrevista y cuestionario. Los resultados indicaron que el modelo de gestión propuesto permite el establecimiento de diferentes fases que deben cumplirse para obtener una amplia información sobre la opinión que los docentes tienen en relación con diferentes materias que no se tratan abiertamente, para traducirlas en resultados, medidas concretas que favorecen el liderazgo en su trabajo diario, considerando que el talento humano es el motor que mueve las instituciones, por lo que deben crearse espacios de comunicación para fortalecer la organización.

Además, Borja (2016) en su disertación de maestría, Gestión de calidad y satisfacción laboral de los docentes de la escuela Unidad Educativa del Milenio "Lic. Olga Campoverde" de la provincia del Oro - cantón Huaquillas en el periodo lectivo 2015, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. A partir de una metodología mixta de tipo descriptivo con diseño no experimental, en una selección de muestra de doscientos profesores, a los cuales se les administro dos cuestionarios. El resultado de estudio estableció que la gestión de calidad está significativamente relacionada con la satisfacción laboral ($p = 000 < 0.05$).

Con respecto a las variables de estudio, la gestión educativa se analiza a continuación. Enfoque burocrático: es una manera de organización social que se basa en la racionalidad para dar garantía de la eficiencia en el logro de los objetivos de la institución (Paladines, 2015). Este modelo se basa en algunas bases específicas como: i) La burocracia se fortalece mediada por reglas. ii) Segmentación metódica que pone los objetivos por adelantado. iii) Las posiciones se determinan de acuerdo con el principio de jerarquía. iv) Sopesar la especialización de los gerentes más importantes. v) Se establecen reglas, estándares técnicos y procedimientos estándar y es posible predecir el funcionamiento de la institución (Alvarado, 1998, citado en Alarcón, 2013).

Teoría clásica de la Administración, su autor Fayol adopta esta teoría basada en aumentar la eficiencia de la institución, a través de su organización y con principios elementales de administración y procesos científicos. Administradores como Taylor, que desarrolló la idea de la gestión científica, se destacaron en esta escuela considerando que la motivación laboral es generada por intereses económicos y también sugiere que el proceso laboral puede ser racionalizado por los administradores (Fayol, 1916, citado en Aparcana, 2018).

Teoría de la Administración Científica. La organización racional del trabajo se fundamenta en el análisis específico del trabajo y los estudios de tiempos y movimientos, que establecen un cierto tiempo estándar para realizar una tarea en particular, con la división del trabajo y la especialización de los trabajadores, donde cada trabajador se especializa en una tarea específica y tiempo acordado; el diseño de puestos y de tareas, en otras palabras, cada una de ellas se limitaría a una tarea simple y especificaría que deberían realizarse de forma cíclica y repetitiva para aumentar su eficiencia; los incentivos salariales y el premio a la producción, para esto establecieron los incentivos salariales y los premios a la producción de Taylor, basados en el hecho de que si el trabajador produce poco, gana poco y el que genera más, gana proporcionalmente a su trabajo (Taylor, 1911, citado en Chiavenato, 2014).

Entre las definiciones de la gestión educativa se describen a continuación, de acuerdo al Ministerio de Educación (citado en Mateo, 2017) es una ocupación que

condujo a la generación y mantenimiento de la parte educativa y administrativa de la institución educativa y al desarrollo interno de forma democrática, imparcial y efectiva, para que los educandos puedan desarrollarse, como personas cabales, razonables, eficientes y responsables. Adecuado para construir la democracia al participar también en el desarrollo de la nación y vincular sus proyectos personales como un proyecto general.

Para Miranda (2018) alude a un espacio para promover nuevos valores, creencias, patrimonio, cultura propia, sentido y significado de sus estructuras y procedimientos, trabajo en equipo y redes laborales que promueven la competencia profesional de acuerdo con los tiempos. Según Contreras (2019) es un procedimiento que conduce al fortalecimiento de los proyectos educativos de las escuelas. Mientras que para Duarte y Hoyos (2019) es un procedimiento intencional que tiene como objetivo apoyar y garantizar el significado y el propósito de la educación, lo que da sentido y significado a los proyectos, programas y planes que la rigen.

Entre las dimensiones de la gestión educativa se ha tomado en consideración al Ministerio de Educación (2011) quien las describe las siguientes:

Dimensión 1: Gestión pedagógica: alude al desarrollo fundamental de las tareas de la escuela y del personal que constituyen la enseñanza - aprendizaje, que incluye la orientación para adquirir conocimientos nuevos, el plan de estudios, la metodología, también incluye las tareas de los maestros, las actividades educativas, los métodos de enseñanza, el dominio y la gestión del aula empatía con los alumnos, actualizando la enseñanza que brinda beneficios y refuerzo como docentes (Ministerio de Educación, 2011, citado en Aparcana, 2018). Así mismo la gestión pedagógica, es una estrategia educativa que permite al maestro, ya sea en funciones de liderazgo o en el aula, practicar un conjunto de medidas de liderazgo para integrar, promover y desarrollar acciones dirigidas a mejorar la práctica educativa actual, y proponer como equipo buscar soluciones para los problemas que afectan a las comunidades alrededor de la institución (Molina y Moros, 2019).

Dimensión 2: Gestión institucional: se refiere a cómo los miembros de la institución están organizados para funcionar correctamente. Se tienen en cuenta la estructura formal, el organigrama, la distribución de tareas, la visión laboral, la utilización de los tiempos y espacios donde se constituye la estructura informal. Además, es importante promover capacitaciones, habilidades, desarrollo personal y desarrollo grupal para que la institución funcione de manera flexible al aceptar los desafíos que surgen (Ministerio de Educación, 2011, citado en Aparcana, 2018). Así mismo, para Baltodano y Aguilar (2020) en esta dimensión, el propósito es guiar a la escuela hacia una mejora continua del proceso de enseñanza y lograr una educación integral para los estudiantes, al aplicar pautas de políticas educativas y reglas aplicables (Baltodano y Aguilar, 2020).

Dimensión 3: Gestión administrativa: integra medidas y actividades en gestión de personal, desarrollo técnico, la parte financiera de la escuela y gestión de seguridad e información para quienes integran la institución. A su vez está asociado con el cumplimiento de las normas establecidas por el Ministerio. El monitoreo de funciones se incluye en esta dimensión para mejorar los procesos de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2011, citado en Aparcana, 2018). Además, para Duarte y Hoyos (2019) es el que intentará proporcionar una administración adecuada a los recursos disponibles para la escuela, utilizando los presupuestos asignados para la activación y / o lograr los cambios, tanto internos como externos. Así mismo, dedicará sus esfuerzos a mantener los cimientos de la jerarquía organizacional, de manera regulada y flexible, que gobierna dicha escuela a nivel organizacional.

Dimensión 4: Gestión de la comunitaria: se consideran las interacciones existentes en la institución con su entorno social, que incluyen a los padres como un factor y apoyo relevante, entidades por ejemplo un municipio, entidades eclesiásticas, instituciones privadas, etc. Su participación debe responder a metas que permita alianzas estratégicas a fin de desarrollar la calidad de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2011, citado en Aparcana, 2018). Del mismo modo, es responsabilidad garantizar que todas las escuelas alcancen el objetivo misionero, desde la perspectiva sociológica de la educación, es decir, ella es la comisionada con el esquema de las pautas y el establecimiento de los criterios de acoplamiento

que rodean la relación “familia - escuela - comunidad - mercado” (Duarte y Hoyos, 2019).

Respecto a la satisfacción laboral, de acuerdo con el Enfoque Situacional: las organizaciones son situaciones fuertes y, como tales, tienen influencia determinante en las actitudes y el bienestar de sus colaboradores, especialmente en su satisfacción laboral (Mora y Mariscal, 2019). Dicho modelo, se basa en el concepto de poder situacional, que sugiere que las situaciones psicológicas son poderosas dependiendo del grado en que son guiadas a las personas a percibir y construir eventos de manera convergente, suscitan expectativas uniformes sobre los patrones de respuestas más apropiadas que ofrecen incentivos suficientes para realizar comportamientos, que son considerados precisos, y profundizan las habilidades necesarias para una ejecución exitosa (Pujol y Dabos, 2018).

La teoría X e Y de McGregor. La teoría X, señala como principios fundamentales que el hombre común siente una reticencia inherente al trabajo y lo evitará cuando pueda. Debido a este disgusto, la mayoría debe ser forzada a trabajar, controlada, dirigida (Durán, González y Sibaja, 2018). La persona promedio que prefiere ser blanco de orientación, posee subjetivamente ambiciones escasas y quiere siempre su seguridad. La teoría Y, se basa en lo que él llama el principio de integración (Quispe y Paucar, 2020). La persona, si se encuentra en las circunstancias correctas, se acostumbra no solo a aceptar, sino también a indagar responsabilidades nuevas. La capacidad de desarrollar en gran medida la imaginación y el poder creativo para dar solución a problemas pequeños de la institución. Este modelo sabe base primordialmente en tratar de formular e integrar mejor las necesidades del individuo con las necesidades de la institución (McGregor, 1960, citado en Matthew 2017; Challco y Robles, 2019).

La teoría de la satisfacción de dos factores de Herzberg. Los factores que influyen en la satisfacción laboral están esencialmente asociados a las emociones positivas sobre el trabajo en sí, es decir, de acuerdo a aquello que las personas hacen y no con la situación en la que lo hace. Estos factores determinan la satisfacción laboral y se denominan motivadores. Son factores inherentes a la naturaleza laboral. El segundo grupo de factores que influyen en la insatisfacción laboral cuando no está

en su nivel óptimo, es externo a la naturaleza laboral y se denomina mantenimiento (Tomás y Saturnino, 2019). Factores de motivación intrínsecos: los factores de motivación incluyen emociones asociados al crecimiento y el desarrollo personal, los reconocimientos profesionales, la necesidad de autorrealización, una mayor responsabilidad y son dependientes de las tareas que la persona hace en su trabajo (Krap, *et al.*, 2019). Factores extrínsecos: aluden a momentos en las que el contexto de la persona está asociado con la institución. Herzberg enfatizó que solo se consideraban los factores de mantenimiento en la motivación de los subordinados: el trabajo se consideraba una actividad desagradable y para que la gente laborara más era imprescindible tener en cuenta los precios y los incentivos del salario, el liderazgo democrático, la política comercial abierta y estimular, en otras palabras, incentivos externos de la persona, a cambio de su acción laboral (Herzberg, 1959, citado en Curi, 2018; Boullosa e Ivonne, 2019).

Sobre los conceptos de satisfacción laboral, los mismos se describen a continuación: Según Muñoz (1990, citado en Curi, 2018) alude al sentimiento positivo o agradable que experimentan los empleados al hacer un trabajo que les interesa, en un entorno que les permite sentirse cómodos en el marco de una organización que es atractivo para ellos y por el cual recibe un conjunto de compensaciones psico-socioeconómicas de acuerdo con sus expectativas.

Por su lado, Morillo Moronta (2006, citado en Mendoza, Murillo y García, 2020) es una actitud, sentimiento o perspectiva favorable o desfavorable que los colaboradores tienen hacia su trabajo, como producto de su percepción subjetiva de sus experiencias laborales.

Para Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2018, citado en Álvarez, López y Silva, 2020) es un conjunto de sentimientos favorables y perjudiciales que los colaboradores sienten que emplean. Según Zenteno y Durán (2016, citado en Melo, 2020) es también un fenómeno caracterizado por los sentimientos y actitudes de los colaboradores, que están relacionados con el logro de objetivos y resultados institucionales. De ahí la importancia de hacerlos sentir valiosos e importantes. En resumen, podemos decir que la satisfacción laboral es un equilibrio entre lo que se

espera y lo que se obtiene del trabajo, este equilibrio se mide por varios métodos a partir de los cuales se obtiene un índice de satisfacción laboral.

Entre los aspectos dimensiones se describen las siguientes, tomadas de la teoría de Herzberg:

Dimensión 1. Satisfacción intrínseca: desarrollan la satisfacción y se asocian a los contenidos del trabajo. Detalla la conformidad con los resultados obtenidos, los reconocimientos de su trabajo, las oportunidades de ascensos, los grados de compensación, las responsabilidades laborales y la seguridad en el mismo (Herzberg, 1959, citado en Curi, 2018). Para Chiang, Gómez e Hidalgo, 2017 (citado en Melo, 2020) esto significa un conjunto de emociones que los trabajadores experimentan sobre el puesto que ocupan.

Dimensión 2. Satisfacción extrínseca: Herzberg (1959, citado en Curi, 2018) promueven la insatisfacción al estar no presentes. Se asocia a la coherencia con las condiciones físicas de la institución como infraestructura y equipo, y la medida en que proporcionan a los empleados comodidad y confort, con expectativa salarial, horas de trabajo y relaciones con colegas. Por su parte, para Chiang, Gómez y Hidalgo (2017, citados en Melo, 2020) alude a elementos generales y contextuales de la institución que promueven el bienestar y su compromiso con su desempeño y productividad laboral.

III. METODOLOGÍA

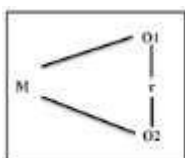
El estudio por su finalidad, fue de tipo básica, en referencia a que se busca nuevos conocimientos y/o áreas investigativas, pero sin perseguir un objeto o propósito particular o de forma instantánea (Castañeda, 2014).

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según el diseño de investigación, fue este no experimental, que alude a que en el proceso de estudio se no ha realizado ningún tipo manipulación con los constructos estudiantes (Hernández et al., 2014, citado en Niebles, Hoyos y De La Ossa, 2019). También fue tipo descriptiva - correlacional, donde lo descriptivo opera cuando se requiere delinear las características específicas descubiertas en una población o muestra de personas (Díaz y Calzadilla, 2016) y lo correlacional, que hace referencia a si dos o más variables se asocian y por el cual se estima su nivel y/o grado relacional (Díaz y Calzadilla, 2016). Según la naturaleza investigativa, fue cuantitativa, que se basa en el estudio de fenómenos que pueden medirse con el uso de procedimientos estadísticos sobre el análisis de la información recopilada, a fin de describirla, explicarla, entre otros, (Kerlinger, 2002, citado en Sánchez, 2019) con el objeto de estimar patrones de comportamiento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por el alcance temporal, fue de tipo transversal, debido a que las evaluaciones de las variables se realizaron en un solo momento (Manterola y Otzen, 2014).

Figura 1.

Esquema de diseño correlacional



Dónde:

O₁: Gestión educativa.

O₂: Satisfacción laboral.

r : Relación

M: Muestra: 38 docentes de la Unidad Educativa José Joaquín de Olmedo, Ecuador.

3.2. Variables y operacionalización

Se trabajó con las variables de operacionalización: V.1 Liderazgo educativo: es un rol que conduce a la generación y mantenimiento de la parte educativa y administrativa de la institución, así como al desarrollo interno de un carácter democrático, imparcial y efectivo, que permite a los alumnos desenvolverse de manera completa, razonable, efectiva y personas responsables. Adecuado para construir la democracia al participar también en el desarrollo de la nación y vinculado con el proyecto personal como un proyecto general (Ministerio de Educación, citado en Mateo, 2017).

V.2 Satisfacción laboral: es la sensación positiva o placentera que experimentan los colaboradores al hacer un trabajo que les interesa, en un entorno que lo hace sentir cómodo, en el marco de una organización que es atractiva y que percibe un conjunto de compensaciones psico-socioeconómicas, en relación a sus expectativas (Muñoz, 1990, citado en Curi, 2018).

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

La población es comprendida en alusión al grupo de personas que contienen aspectos o atributos concretos y específicos (Vilaplana, 2019). Cabe decir que en esta investigación se asumió con toda la población, la misma que es denominada como población censal, que alude los estudios que utilizaron a todas las personas que formaron parte de la población para recoger las informaciones (Sabino, 2002 citado en Durán, Robles y Rodríguez, 2019). Esto se debió dado la accesibilidad con la que se contaba a dicha población, y porque cumplían con las características de interés de la investigadora, con el objeto de obtener el máximo provecho en la recopilación de información. En ese sentido la población censal de estudio se conformó por 38 docentes que pertenecen a la Unidad Educativa José Joaquín de Olmedo, Ecuador.

Tabla 1.

Distribución de la población censal de estudio

Género	F	%
Masculino	11	39,3
Femenino	27	60,7
Total	38	100%

Fuente: nómina de matrícula, 2020.

Criterios de inclusión y exclusión con los que se trabajaron son:

Criterios de inclusión

- Docentes que no presenten problemas de salud.
- Docente que participan voluntariamente.

Criterios de exclusión

- Docente que no respondieron a todas las preguntas del cuestionario.
- Docentes que pertenezcan a otra institución.
- Docentes que no pudieron estar el día de la evaluación.

El muestreo, se define como la selección de casos a partir de los cuáles se pueda realizar inferencias sobre el grupo poblacional de la investigación (Serna, 2019). En esa línea el tipo de muestreo fue no probabilístico, el cual hace referencia a que no se basó en probabilidades Castro (2019) por ello el estudio fue por conveniencia, en relación al cumplimiento de caracteres específicos que consideró la investigadora, además la selección intencional son los sujetos de la población sobre la cual se tuvo acceso (Serna, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a la investigación se optó por la técnica de la encuesta. Esta se basa en la recopilación informativa mediada por un cuestionario, el mismo que se administra a una población particular de acuerdo al análisis de su problemática estudiada (Macias, Valencia y Montoyo, 2018)

El instrumento para evaluar los constructos, gestión educativa y satisfacción laboral, fue el cuestionario. Al respecto el cuestionario se refiere al conjunto de ítems de tipo abierto o cerrado según uno, dos o más constructos de estudio para su estimación, siendo un instrumento muy popular en su uso (Hernández, Fernández y Baptista, 2008 citado en Pozzo y Borgobello, 2019).

El instrumento según la variable gestión educativa tiene como objetivo medir los niveles sobre la gestión educativa en el ambiente educativo. Este se conforma de 4 dimensiones; dimensión Gestión pedagógica (10 ítems), dimensión Gestión administrativa (9 ítems), dimensión Gestión institucional (5 ítems) y dimensión

Gestión comunitaria (6 ítems), que constituyen 30 ítems. Este instrumento se aplica en docentes de escuelas. La escala de evaluación es ordinal, tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Así mismo el instrumento según el constructo de satisfacción laboral, tiene como objetivo medir los niveles sobre la satisfacción laboral en las entidades escolares. Este se conforma de dos dimensiones; dimensión de satisfacción intrínseca (12 ítems) y dimensión de satisfacción extrínseca (14 ítems), que constituyen 26 ítems. Este instrumento se aplica en profesores de escuelas educativas. La escala de evaluación es ordinal, tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

En cuanto a la validez y confiabilidad de los cuestionarios. Se menciona que la validez, alude a la apreciación sobre aquello que se mide y sobre lo que en realidad está midiendo (Palella y Martins, 2003, citado en Martínez y Trina, 2015). Cabe decir que en el estudio se consideró la validez de contenido mediante el juicio de tres expertos que analizaron el contenido de los ítems de los instrumentos, así mismo la validez de criterio (r de Pearson) permitió determinar que los valores de los ítems fueran mayores a 0,20 en relación a la puntuación total; mientras que en la validez de constructo, ayudó a determinar si las dimensiones se correlacionan significativamente con la puntuación total del instrumento.

Mientras que la confiabilidad, alude a nivel de consistencia de acuerdo a las informaciones se han resultados sobre el procedimiento de recopilación de datos (Committee, 2003, citado en Medina, 2018). En el estudio se aplicó el método alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos debido a que los mismos poseen una escala de respuesta de tipo politómica y no dicotómica, donde se obtuvo para la variable gestión educativa un coeficiente de .949, mientras que para la variable satisfacción laboral un coeficiente de .913; siendo valores aceptables de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Así mismo se utilizó los procedimientos como la recolección de la información mediante una encuesta virtual, en coordinación con la rectora y los trabajadores de la institución. En ese sentido se realizó el procedimiento de esa manera, ya que fue

la más adecuada y rápida para la recolección de datos, además que, por el distanciamiento social, no se pudo realizar de manera presencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicaron los Métodos de análisis correspondientes, Los resultados se ejemplificaron mediante la estadística descriptiva, la cual está sujeta a la presentación de información, en síntesis, utilizados tablas, gráficos, etc. (Diggle, 2013, citado en Rendón, Villasís y Miranda, 2016). Además, para comprobar los propósitos de estudio se utilizó la estadística inferencial, que hace referencia a procedimientos técnicos cuantitativos que ayudan a extrapolar los resultados obtenidos sobre una porción de muestra hacia una población amplia (Salama, 2002, citado en Toala y Mendoza, 2019). Es por ello que se tomó en consideración la prueba de inferencia estadística Rho de Spearman, cuya elección se basó en el análisis de la prueba de Normalidad de Shapiro Wilk, el cual recomendó trabajar con una prueba no paramétrica, para valorar variables en este caso de tipo ordinal. El proceder fue facilitado con el uso del software estadístico SPSS versión 22, y el Excel 2013.

3.7. Aspectos éticos

En los aspectos éticos se trabajó con autorización legal, consentimiento informado, respeto a los derechos de auditoría (No plagio), utilizando el estilo APA en citas y referencias bibliográficas, confidencialidad de los datos mediante el anonimato. Así mismo de acuerdo a los principios éticos, i) Beneficencia, donde el investigador tuvo como objetivo el bienestar de los participantes, ii) No maleficencia, donde a los encuestados no se les maltrató ni ofendió. iii) Autonomía, los encuestados estuvieron en su total derecho de no participar del estudio, si así lo deseaba. iv) Justicia, el investigador asumió el mismo trato para todos los encuestados con ética.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

Tabla 2.

*V1 Gestión Educativa*V2 Satisfacción Laboral*

	V2 Satisfacción Laboral			Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Gestión Educativa	Alto	39.5%	21.1%	60.5%
	Medio	10.5%	28.9%	39.5%
	Total	50.0%	50.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión educativa y satisfacción laboral.

Interpretación:

En la tabla 2, el **39,5%** de los encuestados calificaron la gestión educativa y la satisfacción laboral en los niveles altos.

El 28,9% calificó ambas variables en el nivel medio. Mientras que otro 21,1% calificaron a la gestión educativa en el rango alto y en el rango medio a la satisfacción laboral.

Finalmente, otro 10,5% calificó en el rango mediano a la gestión educativa y a la satisfacción laboral en la categoría alta.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

Objetivo específico 1

Establecer la correlación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

Tabla 3.

*V1 Gestión Educativa*D1 Satisfacción Intrínseca*

	D1 Satisfacción Intrínseca			Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Gestión Educativa	Alto	39.5%	21.1%	60.5%
	Medio	10.5%	28.9%	39.5%
	Total	50.0%	50.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión educativa y satisfacción laboral.

Interpretación:

En el tablón 3, **39,5%** que fueron encuestados calificaron tanto la gestión educativa como dimensión satisfacción intrínseca en categoría alta.

El 28,9% de ellos calificaron tanto a la gestión educativa como a la dimensión satisfacción intrínseca en el rango medio.

Otro 21,1% calificó en el rango alto a la gestión educativa y en el rango medio a la satisfacción intrínseca.

Finalmente, el 10,5% calificó a la gestión educativa en el rango medio y a la satisfacción intrínseca en el rango alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el rango de calificación alto en la gestión educativa y la satisfacción intrínseca.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

Tabla 4.

*V1 Gestión Educativa*D2 Satisfacción Extrínseca*

	D2 Satisfacción Extrínseca				Total
	Nivel	Alto	Bajo	Medio	
V1 Gestión Educativa	Alto	31.6%		28.9%	60.5%
	Medio	15.8%	7.9%	15.8%	39.5%
	Total	47.4%	7.9%	44.7%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión educativa y satisfacción laboral.

Interpretación:

En el tablón 4, el **31,6%** de los encuestados calificaron tanto a la gestión educativa como la dimensión satisfacción extrínseca en la categoría alta.

El 28,9% calificó en la categoría alta a la gestión educativa y a la satisfacción extrínseca en el rango medio.

Un 15,8% calificó a la gestión educativa como a la satisfacción extrínseca en el rango medio.

Otro 15,8% calificó a la gestión educativa en la categoría mediana y en el rango alto a la satisfacción extrínseca.

Finalmente el 7,9% calificó en la categoría media a la gestión educativa y a la satisfacción extrínseca en el rango bajo.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en la gestión educativa y la satisfacción extrínseca.

Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ admitir H_0 = los datos proceden de una repartición uniforme. Sig.

$< \alpha$ admitir H_1 = los datos no proceden de una repartición uniforme.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov- Estadístico gl Sig.			Shapiro-Wilk Estadístico gl Sig.		
V1 Gestión Educativa	.207	38	.000	.897	38	.002
V2 Satisfacción Laboral	.144	38	.045	.948	38	.079

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad		
V1 Sig. = 0,002	<	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,079	<	$\alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

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.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se empleó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe los valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los testimonios no provienen de una repartición uniforme, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe correlación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

H₀: No existe correlación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

Tabla 5.

Correlación entre V1 Gestión Educativa y V2 Satisfacción Laboral

			V1 Gestión Educativa	V2 Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,608**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	38	38
	V2 Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,608**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	38	38

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

Fuente: Cuestionarios de gestión educativa y satisfacción laboral.

Comentario:

En la tabla 5, se aprecia un factor Rho de Spearman igual a **0,608**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 productos que señalan que la relación obtenida sobre los constructos gestión educativa y la satisfacción laboral fue alta, directa y reveladora al nivel 0.01; en base a esto se admitió la hipótesis afirmativa y se objetó la hipótesis nula. Ultimando que se comprobó que coexiste correlación significante sobre los constructos gestión educativa y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe correlación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción extrínseca en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

H₀₁: No está correlacionada significativamente entre la gestión educativa y la satisfacción extrínseca en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

Tabla 6.

Correlación entre V1 Gestión Educativa y D1 Satisfacción Intrínseca

			V1 Gestión Educativa	D1 Satisfacción Intrínseca
Rho de Spearman	V1 Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,389*
		Sig. (bilateral)		.016
		N	38	38
	D1 Satisfacción Intrínseca	Coeficiente de correlación	,389*	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	
		N	38	38

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

Fuente: Cuestionarios de gestión educativa y satisfacción laboral.

Interpretación:

En la tabla 6, evidenció que un valor Rho de Spearman igual a **0,389*** y una Sig. = 0,016 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida sobre los constructos gestión educativa y satisfacción intrínseca es baja y significativa a al grado 0.05; debido a esto se comprobó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que coexiste una correlación significativa sobre el constructo gestión educativa y la satisfacción intrínseca.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe correlación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción intrínseca en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

H₀₂: No existe correlación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción intrínseca en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020.

Tabla 7.

Correlación entre V1 Gestión Educativa y D2 Satisfacción Extrínseca

			V1 Gestión Educativa	D2 Satisfacción Extrínseca
Rho de Spearman	V1 Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	1.000	,469**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	38	38
	D2 Satisfacción Extrínseca	Coefficiente de correlación	,469**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	38	38

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

Fuente: Cuestionarios de gestión educativa y satisfacción laboral.

Comentario:

En la tabla 7, se valora un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,469*** y una Sig. = 0,003 < 0.05 productos señalan que la correlación sobre el constructo gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca es moderada, inmediata y reveladora al nivel 0.05; puesto a esto se aceptó la hipótesis afirmativa generando un rechazó a la hipótesis nula. Concluyéndose por comprobada la existencia de correlación entre el constructo gestión educativa y satisfacción extrínseca.

V. DISCUSIÓN

Sobre la presente investigación se comprobó los planteamientos propuestos, en concordancia a las variables generales del estudio, las mismas que se fundamentan en la teoría de la Administración de Taylor y la Teoría X y Y de Mc Gregor.

Objetivo general

Según la tabla 2, se ha apreciado la predominancia del nivel alto con un 39,5% en los constructos de la gestión educativa y la variable satisfacción laboral, mientras que el 28,9% calificó ambas variables en el nivel medio. Dichas evidencias difieren con la investigación de Quispe (2019) quien halló un porcentaje más alto con el 62,8% respecto a la gestión educativa, y el 35,9% estuvo muy satisfechos laboralmente. Al respecto nuestros resultados coinciden en apreciar adecuadamente el desarrollo de la gestión educativa y su grado de satisfacción laboral. Sin embargo, los niveles medios guardan relación en el artículo de la revista Educare del Ecuador, donde se afirmó que los factores más importantes que causan la insatisfacción de los maestros son el salario que reciben, donde un 33% de los docentes manifestaron estar medianamente satisfechos con el salario recibido, mientras que el 67% restante no está satisfecho con su salario, lo que le da poco compromiso para llevar a cabo sus tareas diarias (Rosales, 2017). Por lo tanto nuestros resultados de nivel medio podrían apoyarse en el artículo presentando, dado que es una evidencia que se aprecia sobre todo en la realidad docente en toda América Latina.

Así mismo según el análisis inferencial en la tabla 5, se obtuvo un valor de $Rho = 0,608^{**}$; $Sig. = 0,000 < 0.01$, evidenciando una correlación alta, directa y significativa sobre los constructos analizados; por ello se validó la hipótesis de estudio.

Estos resultados se relacionaron con el estudio de Aparcana (2018) el cual arrojó relación moderada y significativa, en los constructos de gestión educativa y satisfacción laboral de los profesores ($r = 0.575^{**}$ y $p = 0.00$); también con la investigación de Quispe (2019) donde determinó relación alta y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral con un coeficiente Rho de Spearman = 0.742; y $p = 0.00 < 0.05$; así como la investigación de Mayta (2017) donde determinó relación entre la gestión pedagógica en relación a la satisfacción laboral de los profesores con un coeficiente Rho de Spearman = 0.894 ** y un valor $p = 0.000$.

Así mismo tomando de referencia el modelo de la Teoría X y Y de Mc Gregor, es determinante que en la institución los miembros educativos como directivos fomenten planes que fortalezcan ciertos grupo de docentes, según cuál es su perfil, teniendo en cuenta que en la teoría X, enfatiza la existencia de personas que necesitan ser obligadas a laborar, a ejercer un control, y dirigir las; mientras que la teoría Y, las personas en contextos adecuados, se adaptan no sólo a acatar las reglas, e incluso a indagar sobre nuevas responsabilidades (Mc Gregor, 1960, citado en Mateo, 2017). De ahí su importancia de segmentar los grupos de trabajo.

De acuerdo con la gestión educativa, la postura previa, toma forma, al citar la Teoría clásica de la Administración de Taylor, quien considera que el aspecto de satisfacción es provocada por los intereses económicos, además propone que el procedimiento laboral podría ser racionalizado mediante los administradores, que para efecto del estudio serían los directivos de la institución (Fayol, 1916, citado en Aparcana, 2018). Por lo tanto, los directivos deben fortalecer su gestión con distintos planes que se enfoquen en satisfacer los aspectos de grupos con satisfacción intrínseca y extrínseca, que se según Taylor solo les compete a los altos mandos, encaminar dichos procedimientos.

Objetivo específico 1

Según la tabla 3, se aprecia un predominio del nivel alto con el 39,5% en gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca. Así mismo se halló un 28,9% de los docentes que calificaron tanto a la gestión educativa como a la dimensión de satisfacción intrínseca en una categoría media. Cabe decir que teóricamente la satisfacción intrínseca, según el modelo de dos factores de Herzberg, alude a que la satisfacción se relaciona con el contenido del trabajo, con la conformidad con los resultados obtenidos, el reconocimiento laboral, las oportunidades de ascenso, el nivel de compensación, las responsabilidades laborales y la seguridad en el mismo (Herzberg, 1959, citado en Curi, 2018).

En un estudio realizado por la revista Forbes en 2013, en Europa, evidenció que, en Francia, solo al 9% realmente le agrada su labor, un 65% está descontento y el 26% está muy descontento con su trabajo, mientras que Alemania evidenció una mejoría, con un 15% satisfecho, un 61% sin enfoque y un 24% descontento (Forbes, 2013). Así mismo tomando de referencia el estudio de Solórzano y Armas,

2018) quienes hallaron en su estudio que la gestión educativa es vista únicamente desde la dirección escolar y el papel de los directores de escuela, donde el 92 % de los docentes encuestados refirió tener algún conocimiento de la educación formal. El 49.0% tuvo nociones de educación no formal y la manera en que se gestiona desde lo local y solo el 17.8% conocía la manera en que se manifiesta la gestión educativa en la educación informal. Con lo cual se puede apreciar que nuestros resultados de estudio implican un aspecto favorable sobre las variables de análisis, cuya diferencia se destaca con el estudio de Solórzano y Armas. Además, de acuerdo con inferencia estadística según la tabla 6, se obtuvo un valor de $Rho = 0,389^*$ (Sig. = $0,016 < 0.05$), siendo una relación baja, directa y significativa entre los constructos estudiados; por ello se acepta la hipótesis alterna.

Dichos resultados se asocian al estudio de Mateo (2017) donde determinó relación baja, significativa sobre los constructos de gestión educativa y la satisfacción laboral (Rho de Spearman = $,227^*$; $p = ,023$). Los resultados implican que, a pesar de relación significativa sobre los constructos estudiados, su asociación es baja debido a que existirían otros factores que están implicados, justo como lo determinó el estudio de Sagredo (2019) donde halló relación significativa entre la gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso de los profesores. Lo cual tiene asidero en lo que implica la satisfacción intrínseca, como lo describe Chiang, Gómez, y Hidalgo (2017, citados en Melo, 2020) dado que este tipo de satisfacción, implica un conjunto de emociones experimentadas por los trabajadores sobre el cargo que desempeñan.

Objetivo específico 2

En la tabla 4, se observa que predominó el nivel alto con el 31,6% en la variable gestión educativa y en la dimensión satisfacción extrínseca. Mientras que un 28,9% calificó en un nivel alto la gestión educativa y a la dimensión satisfacción extrínseca. Los referentes teóricos señalan que la satisfacción extrínseca según el modelo bifactorial de Herzberg (1959, citado en Curi, 2018) representa la coherencia con las condiciones físicas de la institución como infraestructura y equipo, y la medida en que proporcionan a los empleados comodidad y confort, con expectativas salariales, horas de trabajo y relaciones con colegas.

Así mismo en un estudio realizado por Forbes en 2013, en México, evidenció que solo el 12% de los colaboradores estuvieron completamente satisfechos con sus trabajos, el 60% estuvo descontento laboralmente y el 28% odia su labor, mientras que, en Panamá, un 37% ama su labor, un 51% se halla descontento y un 12% está muy descontento (Forbes, 2013). Además, en las naciones latinoamericanas estudiadas, todos tienen un mejor bienestar que Chile, Argentina 69% está en la posición 22, Brasil 74%. Los porcentajes en Chile, es inferior al 70% y la ubica como la nación con menos satisfacción laboral en Latinoamérica. Así mismo (Quintana, 2019) en su investigación, halló un predominio del nivel de liderazgo directivo deficiente con un 50% y una prevalencia del nivel de satisfacción laboral alto con el 48%.

Cabe decir que nuestros resultados implican que una porción importante de docentes que consideran adecuada el desarrollo de la gestión educativa y del grado de su satisfacción intrínseca, y donde difieren con respecto a la satisfacción laboral de acuerdo al 48% que presenta Quintana y donde ciertamente aún trabajarse para seguir optimizando las variables analizadas.

Así mismo, según la inferencia estadística de la tabla 7, se obtuvo un valor $Rho = 0,469^*$ (Sig. = 0,003 < 0.05), con una relación moderada, directa y significativa sobre los constructos estudiados; por ello se aceptó la hipótesis alterna.

Estos resultados tienen implicancias con el estudio de Borja (2016) el cual estableció asociación significativa sobre la gestión de calidad y la satisfacción laboral ($p = 0,000 < 0.05$), así como la investigación de Martínez, Olmedo, Arcas y Zapata (2018) quienes revelaron que la adecuada formación y la rigurosa contratación y formalizada, tienden a ser elementos relevantes para producir satisfacción en los docentes.

Dichos estudios tienen asidero al citar a Chiang, Gómez y Hidalgo (2017, citados en Melo, 2020) quien refiere que la satisfacción extrínseca alude a los aspectos generales y contextuales de la organización que prescriben su bienestar y compromiso con su desempeño y productividad laboral. Por lo tanto el grado de desarrollo de gestión educativa se asocia con los aspectos de infraestructura laboral que se perciben en la institución, el mismo que afecta el nivel de satisfacción extrínseca.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó la existencia de relación significativa sobre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020. El resultado fue un $Rho = 0.608^{**}$ (Sig. = 0.000 <0.01), lo que indica un alto, directo y correlación significativa al nivel 0.01. Los resultados también revelaron una preponderancia del alto nivel del 39.5% en la gestión educativa y la satisfacción laboral.
2. Se confirmó la existencia de relación significativa sobre el liderazgo educativo y la dimensión de satisfacción inherente de la escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020. El resultado da como resultado $Rho = 0.389^*$ (Sig. = 0.016 <0.05), lo que indica Una correlación baja, directa y significativa en el nivel 0.05. Los resultados también revelaron una preponderancia del alto nivel de 39.5% en la gestión educativa y la satisfacción interna.
3. Se encontró la existencia de relación significativa sobre el liderazgo educativo y la dimensión de satisfacción inherente de la escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020. El resultado fue el $Rho = 0.469^*$ (Sig. = 0.003 <0.05), lo que indica un correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.05. Los resultados también revelaron una consideración del alto nivel del 31,6% en la gestión educativa y la satisfacción externa.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los altos mandos directos de la institución, se les sugiere trazar distintos planes que se enfoquen en la distinción de grupos que poseen satisfacción intrínseca y grupos de docentes con satisfacción extrínseca, de acuerdo con la teoría de Mc Gregor y que en respaldo con la teoría de Taylor es necesario ser manejada y por los altos mandos de la institución
2. A los directivos en coordinación con los docentes deben desarrollar una gestión educativa de acuerdo a planes donde se reconozcan las expectativas trabajo de los miembros educativos, tomando en consideración conflictos entre los mismos, a fin de llegar a acuerdos entre lo que esperan como una adecuada gestión educativa en concordancia a las expectativas de los miembros educativos que le generen satisfacción.
3. A los miembros educativos, desarrollar planes donde se enfoque en las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo educativo, para fortalecer el grado de satisfacción extrínseca, además de un programa de reconocimiento de necesidades del personal docentes donde sean revalidadas de acuerdo a objetivos, partiendo de un sistema de propuestas y recompensas de logros reales y factibles en el tiempo.

REFERENCIAS

- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima metropolitana*. [Tesis de maestría] Universidad San Martín de Porres, Lima - Perú. Extraído el 20 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/aylpDM6>
- Álvarez, L., López, L. y Silva, N. (2020). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Revista de Ciencia y tecnología en la cultura física*, (35), 87-96. Extraído el 20 de mayo del 2020 de, <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Aparcana, N. (2018). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa “Alfredo Vargas Guerra”- 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34255>
- Ballesteros, L. y Espín, D. (2017). Modelo de gestión en la satisfacción laboral de los docentes especializados en educación media. [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. Ambato - Ecuador. Extraído el 13 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/ialnR71>
- Baltodano, L. y Aguilar, N. (2019). Educational Management Developed by Directors of Public Institutions of Regular Basic Education in the District of Trujillo, 2016. *Revista UCV-Scientia*, 11(1) 45-50
- Bertel, M., De Jesús, J. y Sánchez, J. (2019). Research Trends in Educational Management Graduate Programs in Latin America. *Revista de Educación y Educadores*, 22(2), 215-233
- Borja, S. (2016). Gestión de calidad y satisfacción laboral de los docentes de la escuela Unidad Educativa del Milenio “Lic. Olga Campoverde” de la provincia del Oro - Cantón Huaquillas en el periodo lectivo 2015. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Huaquillas - Ecuador. Extraído 13 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/EalnPMF>
- Boullosa, V. e Ivonne, L. (2019). Job satisfaction in professors from a public university medical school. *Revista Anales de la facultad de medicina, Winter*, 80(4), 494
- Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. *Revista Uniandes Episteme*, 1(3), 257-266

- Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65
- Challco, L. y Robles, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 3(3), 123-126
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Contreras, B. (2019). Incidence of School Management and Leadership in Educational Institutions: Analysis Perspective. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68
- Curi, J. (2018). *Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima: Perú. Extraído el 25 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/RyUPazx>
- Del Valle, G. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Guayaquil – Ecuador. Extraído el 14 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/yalnJuT>
- Díaz, V. y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la salud*, 14(1), 115-121
- Duarte, F. y Hoyos, M. (2019). *La gestión educativa y su relación con la calidad de la educación en el programa de ingeniería civil de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, a través de su historia*. [Tesis de maestría] Universidad de La Salle, Bogotá - Colombia. Extraído el 10 de mayo del 2020 de, <https://cutt.ly/syUPPm7>
- Durán, M., González, G. y Sibaja, B. (2018). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2)
- Durán, P., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. *Revista Espacios*, 40(1)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a. ed.) México: Mc Graw Hill.

- Krap, R., et al. (2019). Evaluation of job satisfaction of Physical Education Teachers. *Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 17(2)
- Macías, J., Valencia, A. y Montoyo, I. (2018). Involved factors in the research results transfer in higher educational institutions. *Revista chilena de ingeniería*, 26(3), 528-540
- Manterola, C. y Otzen, T. (2014). Observational Studies. The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. *International Journal of Morphology*, 32(2), 634-645
- Martínez, I., Olmedo, I., Arcas, N. y Zapata, J. (2018). Cooperatives in Education: Teacher Job Satisfaction and Gender Differences. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (94), 31-60
- Martínez, M. y Trina, M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10(29), 107 – 127
- Mateo, A. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Mayta, G. (2017). *Gestión pedagógica y satisfacción laboral en tres instituciones educativas del distrito de Pachacamac, 2015*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/WalnMU3>
- Medina, L. (2018). La evaluación en el aula reflexiones sobre sus propósitos, validez y confiabilidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 15(2), 34-50
- Melo, A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(76), 9-24
- Mendoza, R., Murillo, E. y García, S. (2020). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S. A. *Revista de Investigaciones*, 15(1), 69-76
- Miranda, L. (2018). Management in Single-Teacher Schools and Dirección 1: A Challenge to Reach Educational Equity in Rural Contexts in Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3)

- Molina, B. y Moros, J. (2019). Gestión Pedagógica Curricular para el desarrollo de Proyectos Educativos Comunitarios en Instituciones de Educación Media General. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(2), 455-479
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlation between job satisfaction and job performance. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-11,
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertas*, 14(2), 283-294
- Paladines, C. (2015). Perspectivas de cambio en la Educación Básica y en el Bachillerato: Ecuador: 2007-2013. *Revista Praxis educativa*, 13–31
- Pozzo, M. y Borgobello, A. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2), 46
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Revista Estudios Gerenciales*, 34(146)
- Quintana, N. (2019). *Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa "Barreiro". Ecuador - 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Barreiro - Ecuador. Extraído el 14 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/Taln3sG>
- Quispe, E. (2019). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca – Huancayo, Región Junín, 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Huancayo - Perú. Extraído el 11 de abril del 2020 de, <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2643>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(2), 64 - 83
- Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergía*, 63(4), 397-407

- Sagredo, E. (2019). Relationship between management, satisfaction, motivation and teaching commitment in adult education. *Journal Educational Innovation* 19(81), 111-131
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). Extraído el 20 de mayo del 2020 de, <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sardon, D. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304
- Serna, M. (2019). How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 43 (1), 187-210.
- Silva, C., Espinoza, M. y Constanzo, A. (2019). Incorporation of the Psychoeducational Approach to Educational Management in Residential Care Programs using the Action Research Methodology. *Revistas de Educación*, 28(54), 28-44.
- Solórzano, M. y Armas, R. (2018). Local educational management: importance of non-formal and informal education for local development. *Revista Folletos Gerenciales*, 22(4), p234-244.
- Toala, G. y Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Revista Dominio de las Ciencias*, 5(2), 56-70
- Tomás, J. y Saturnino, I. (2019). Job Satisfaction of the Dominican Teacher: Labor Background; Satisfação Profissional no Docente Dominicano: Antecedentes Profissionais. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76
- Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. *Rev. Enseñanza & Teaching*, 37(1), 103-121

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión educativa	Es una ocupación llevada a generar y sostener en la institución educativa la parte pedagógica y administrativa, como también los desarrollos internos de índole democrático, imparcial y eficaz, que se permite a los estudiantes desarrollarse como individuos completos, razonables, eficientes y responsable. Apto para edificar la democracia participando también en el desarrollo del país	Esta variable se medirá a través del cuestionario de gestión educativa que consta de 30 ítems, y evalúa con las categorías: alto, medio y bajo	Gestión pedagógica:	Asesoramiento al personal	De Intervalo
			Se refiere al desarrollo esencial de la tarea de la institución y del personal que lo integra la enseñanza – aprendizaje, la cual incorpora la orientación hacia el desarrollo de los nuevos conocimientos, la curricula, la metodología, también comprende el quehacer de los profesores, las actividades pedagógicas, las formas de enseñanza, el dominio y el manejo del aula, la empatía con los estudiantes, la actualización docente que le brinda beneficio y fortalecimiento mejora como maestro. (Ministerio de Educación, 2011 citado en Tapia, 2018)	Verificación del uso de métodos y estrategias	
				Incentivo del trabajo en equipo	
				Promoción de materiales didácticos	
				Verificación de programación de estrategias didácticas	
				Monitoreo	
				Condiciones de aprendizaje	
			Gestión administrativa:	Uso de recursos económicos.	
			Alude a la manera en cómo se organizan los integrantes de la escuela para el correcto funcionamiento del mismo. Se toma en cuenta la estructura formal, los organigramas, el reparto de labores, la visión de trabajo, el empleo del tiempo y los espacios en la cual se forma la estructura informal. También es fundamental fomentar las habilidades, actualizaciones, desarrollo personal y	Disposición de servicios básicos.	
				Condición y gestión de la infraestructura.	
				Aliados estratégicos.	
				Implementación de programas.	

<p>y enlazando su proyecto personal como un proyecto general. (Ministerio de Educación, 2011 citado en Tapia, 2018)</p>		<p>grupal con el propósito que la escuela se desenvuelva de forma flexible aceptando los retos que se presenta. (Ministerio de Educación, 2011 citado en Tapia, 2018)</p>	Diagnóstico de las necesidades de los estudiantes.	
			Construcción de identidad.	
			Visión institucional.	
			Proyecto curricular según necesidades y expectativas.	
		<p>Gestión institucional</p> <p>Integra acciones y actividades de manejo de los recursos humanos, desarrollo técnico, la parte económica de la institución como también la seguridad y el manejo de información de los que integran la escuela. También está relacionado al cumplimiento de las normas que establece el ministerio se incluye en esta dimensión el monitoreo de las funciones con el fin de mejorar los procesos de aprendizajes. (Ministerio de Educación, 2011 citado en Tapia, 2018)</p>	Información integral	
			Actualización del PEI	
			Liderazgo pedagógico	
			Gestión democrática	
		<p>Gestión comunitaria</p> <p>Es considerada las relaciones que hay en la escuela con su ámbito social, la cual integran los padres de familia como factor y apoyo importante, las instituciones como la municipalidad, las organizaciones eclesíásticas, instituciones privadas entre otros. La participación de ellos debe contestar a una meta que posibilite alianzas estratégicas para mejorar la calidad del aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2011 citado en Tapia, 2018)</p>	Proposición de objetivos.	
			Participación de las familias.	
			Fomenta el dialogo.	
			Oportunidad de aprendizaje práctico.	
	Alianzas estratégicas.			
	Integración de la educación estatal y privada.			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Satisfacción laboral	Es el sentimiento positivo o de agrado que experimenta el empleado por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (Muñoz, 1990, citado en Curi, 2018)	Esta variable se medirá a través de la Escala general de la satisfacción laboral que consta de 20 ítems, y evalúa con las categorías: alto, medio y bajo.	Motivación intrínseca: Promueven satisfacción y están referidos al contenido del trabajo. Describe la complacencia o conformidad con los logros obtenidos, el reconocimiento de su labor, la oportunidad de promoción o ascenso, el nivel remunerativo, la responsabilidad en el trabajo y la seguridad en ella. (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959 citado en Curi, 2018)	Independencia	De Intervalo
			Variedad		
			Línea de carrera		
			Reconocimiento y distinciones		
			Motivación extrínseca: Promueven insatisfacción cuando están ausentes. Representa la conformidad con las condiciones físicas de la organización (infraestructura y equipamiento) y la medida en que proporcionan comodidad y confort a los empleados, con las expectativas salariales, el horario de trabajo y las relaciones con los compañeros de trabajo. (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959 citado en Curi, 2018)	Compensación económica	
			Condiciones de trabajo		
			Seguridad en el puesto		
			Status		
			Calidad de relaciones		
			Capacitación y perfeccionamiento docente		

Anexo 2. Instrumentos y fichas técnicas

Instrumento 1

Cuestionario sobre la Gestión Educativa

Estimado docente,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre la gestión educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Gracias

Sexo: M F
Docente: Nombrado Contratado

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión pedagógica						
1	El directivo asesora permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógica.					
2	El directivo verifica que el docente utilice estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.					
3	El directivo incentiva el trabajo en equipo entre los trabajadores de las mismas áreas de los diferentes grados.					
4	En la institución se promueve en los docentes el uso adecuado tanto de materiales didácticos como de medios tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje.					
5	En la institución se verifica que las estrategias didácticas estén relacionadas con el Proyecto curricular.					
6	En la institución se verifica que las estrategias didácticas se programen en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
7	En la institución se verifica que se apliquen estrategias didácticas adecuadas que logren los aprendizajes deseados.					
8	El directivo verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes durante el monitoreo de las clases.					
9	En la institución se consideran las necesidades individuales de los estudiantes gestionando las condiciones para su aprendizaje.					
10	El directivo utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.					
Dimensión 2: Gestión administrativa						
11	La institución dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica así como de servicios higiénicos acordes a las diferencias de género.					
12	La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado la cual es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.					
13	El directivo gestiona la ampliación de infraestructura, equipamiento como de materiales con el apoyo de padres de familia.					

14	El directivo articula a la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios de cooperación para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes.						
15	El directivo implementa programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.						
16	En la institución se actualiza el diagnóstico de las necesidades de los estudiantes como de las familias en el PEI.						
17	La identidad institucional se construye de manera compartida por los integrantes de la comunidad.						
18	En la institución el desarrollo curricular se orienta por la visión institucional.						
19	En la institución se gestiona el proyecto curricular institucional acorde con las expectativas de los estudiantes.						
Dimensión 3: Gestión institucional							
20	En la institución se brinda formación integral a los estudiantes fomentando el desarrollo de las competencias en todas las áreas del currículo.						
21	En la institución se operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.						
22	En la institución se evidencia el liderazgo pedagógico del directivo en la ejecución pertinente de la propuesta pedagógica.						
23	El directivo fortalece la gestión democrática propiciando la participación de los representantes de los padres de familia en la toma de decisiones.						
24	El equipo directivo gestiona la implementación de los objetivos de la gestión educativa.						
Dimensión 4: Gestión comunitaria							
25	El directivo fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes.						
26	El directivo permite que los padres discutan temas que son parte de la problemática de los estudiantes para arribar a soluciones conjuntas con las familias.						
27	El directivo promueve la participación de las familias en el proceso de aprendizaje de sus hijos.						
28	El directivo identifica oportunidades de aprendizaje práctico recuperadas de los saberes de la comunidad.						
29	El directivo crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes.						
30	El directivo posibilita la integración de las instituciones estatales como privadas para la mejora de la institución.						

Ficha técnica de instrumento 1

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario sobre la Gestión Educativa
Autor	Lcda. Diana Emperatriz, ALVARADO SELLAN
Año de edición	2020
Ámbito de aplicación	Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador.
Administración	Individual y colectiva
Duración	25 minutos aproximadamente
Objetivo	Medir los niveles sobre la gestión educativa en las instituciones educativas en forma global y sus dimensiones.
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,973; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Campo de aplicación	Docentes de la escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 30 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1 Gestión pedagógica (10 ítems) D2 Gestión administrativa (9 ítems) D3 Gestión institucional (5 ítems) D4 Gestión comunitaria (6 ítems)
Calificación	Siempre : (5 puntos) Casi siempre : (4 puntos) A veces : (3 puntos) Casi nunca : (2 puntos) Nunca : (1 punto)
Categorías generales	Bajo : (24 – 55) Medio : (56 – 87) Alto : (88 – 120)

Instrumento 2

Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral

Estimado docente,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre la satisfacción laboral, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Gracias

Sexo: M F
Docente: Nombrado Contratado

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Satisfacción						
1	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.					
2	Los lineamientos que se ofrecen en la sumilla me facilitan la diversificación para el desarrollo de los contenidos del sílabo o planes de trabajo.					
3	Gozo de independencia para elegir la metodología apropiada a la asignatura o ejecución del plan de trabajo.					
4	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.					
5	El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución me hace sentir muy bien.					
6	Siento satisfacción por la exigencia académica para recibir una promoción interna.					
7	Mi trabajo en esta Institución me permite además del dictado de asignatura realizar actividades no lectivas.					
8	Asisto con regularidad a los eventos sociales que la institución organiza.					
9	En esta institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.					
10	Consideras que tu productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución.					
11	Disfruto que la institución premie mi esfuerzo.					
12	En esta institución las distinciones se otorgan por méritos personales.					
Dimensión 2: Satisfacción Extrínseca						
13	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.					
14	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad económica.					
15	La comodidad como los equipos de las aulas facilitan mi labor.					

16	Las actividades lectivas se llevan adecuadamente apoyadas tanto por equipos como por materiales adecuados.					
17	Mi estabilidad laboral me da tranquilidad en el puesto que desempeño.					
18	La evaluación del personal se lleva a cabo sin generar inseguridad en el puesto.					
19	Siento satisfacción de trabajar en esta institución que goza de buen prestigio social.					
20	En la comunidad a menudo escucho buenos comentarios de mi institución.					
21	Me siento halagado por mis amistades quienes valoran la institución donde laboro.					
22	En la institución mantengo buenas relaciones con los colegas.					
23	Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas.					
24	En esta institución la capacitación para los trabajadores es constante.					
25	Me complace que el programa de capacitación que esta institución desarrolla se cumpla en su totalidad.					
26	Esta institución facilita la asistencia a cursos de capacitación como a congresos.					

Ficha técnica de instrumento 2

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral
Autor	Lcda. Diana Emperatriz, ALVARADO SELLAN
Año de edición	2020
Ámbito de aplicación	Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador.
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Medir los niveles sobre la satisfacción laboral en las instituciones educativas en forma global y en sus dimensiones.
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,948; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Campo de aplicación	Docentes de la escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 26 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1 Satisfacción intrínseca (12 ítems) D2 Satisfacción extrínseca (14 ítems)
Calificación	Siempre : (5 puntos) Casi siempre : (4 puntos) A veces : (3 puntos) Casi nunca : (2 puntos) Nunca : (1 punto)
Categorías generales	Bajo : (26 – 60) Medio : (61 – 94) Alto : (95 – 130)

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

Validación de instrumento 1 por Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Educativa

OBJETIVO: Evaluar los niveles de la gestión educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Mireya Vindabil Adrián Navarrete.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Educativa.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Esc. José Joaquín de Olmedo.

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 26 años.

VALORACIÓN: Alto.

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

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



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



Validación de instrumento 2 por Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Evaluar los niveles de la satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Mireya Vindabil Adrián Navarrete.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa.

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Educativa.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Esc. José Joaquín de Olmedo.

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 26 años

VALORACIÓN: Alta.

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



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. 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			
<p>SATISFACCIÓN LABORAL: Es el sentimiento positivo o de agrado que experimenta el empleado por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas (Muñoz, 1990 citado en Cun, 2018)</p>	Satisfacción intrínseca	Independencia	1	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.										X					
			2	Los lineamientos que se ofrecen en la sumilla me facilitan la diversificación para el desarrollo de los contenidos del sílabo o planes de trabajo.								X				X			
			3	Gozo de independencia para elegir la metodología apropiada a la asignatura o ejecución del plan de trabajo.									X			X			
			4	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.										X		X			
		Variedad	5	El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución me hace sentir muy bien.						X						X			
			6	Siento satisfacción por la exigencia académica para recibir una promoción interna.								X				X			
			7	Mi trabajo en esta Institución me permite además del dictado de asignatura realizar actividades no lectivas.									X			X			
			8	Asisto con regularidad a los eventos sociales que la institución organiza.									X			X			
		Lineas de carrera	9	En esta institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.										X		X			
			10	Consideras que tu productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución.										X		X			
		Reconocimiento y distinciones	11	Disfruto que la institución premie mi esfuerzo.											X	X			
			12	En esta institución las distinciones se otorgan por méritos personales.											X	X			
	Satisfacción extrínseca	Compensación económica	13	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.										X		X			
			14	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad económica.										X		X			
		Condiciones de trabajo	15	La comodidad como los equipos de las aulas facilitan mi labor.										X		X			
			16	Las actividades lectivas se llevan adecuadamente apoyadas tanto por equipos como por materiales adecuados.						X				X		X			
		Seguridad en el puesto	17	Mi estabilidad laboral me da tranquilidad en el puesto que desempeño.										X		X			
			18	La evaluación del personal se lleva a cabo sin generar inseguridad en el puesto.						X				X		X			
		Status	19	Siento satisfacción de trabajar en esta institución que goza de buen prestigio social.										X		X			
			20	En la comunidad a menudo escucho buenos comentarios de mi institución.										X		X			
			21	Me siento halagado por mis amistades quienes valoran la institución donde laboro.										X		X			
		Calidad de relación	22	En la institución mantengo buenas relaciones con los colegas.										X		X			
			23	Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas.										X		X			
		Capacitación y perfeccionamiento docente	24	En esta institución la capacitación para los trabajadores es constante.											X	X			
			25	Me complace que el programa de capacitación que esta institución desarrolla se cumpla en su totalidad.										X		X			
			26	Esta institución facilita la asistencia a cursos de capacitación como a congresos.										X		X			

Validación de instrumento 1 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Educativa

OBJETIVO: Evaluar los niveles de la gestión educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Máster, Arévalo Moneada Christian Antonio.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Orientación Educativa.

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Educativa.


INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Unidad Educativa "Salitre".

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 12 años.

VALORACIÓN: Alto.

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

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


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

REVISADO
E.Sc. Christian Arévalo M.
Fecha: 26/03/20

Validación de instrumento 2 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Evaluar los niveles de la satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Máster, Arévalo Moneada Christian Antonio.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Orientación Educativa.

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Educativa.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Unidad Educativa "Salitre".

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 12 años.

VALORACIÓN: Alto.

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

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

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

REVISADO
MSc. M. Cristian Arévalo M.
Fecha: 26/05/20

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. 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		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL: Es el sentimiento positivo o de agrado que experimenta el empleado por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (Muñoz, 1990 citado en Cun, 2018).	Satisfacción intrínseca	Independencia	1	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.										X			
			2	Los lineamientos que se ofrecen en la sumilla me facilitan la diversificación para el desarrollo de los contenidos del sílabo o planes de trabajo.										X		X	
			3	Gozo de independencia para elegir la metodología apropiada a la asignatura o ejecución del plan de trabajo.						X				X		X	
			4	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.										X		X	
		Variedad	5	El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución me hace sentir muy bien.										X		X	
			6	Siento satisfacción por la exigencia académica para recibir una promoción interna.										X		X	
			7	Mi trabajo en esta Institución me permite además del dictado de asignatura realizar actividades no lectivas.						X				X		X	
			8	Asisto con regularidad a los eventos sociales que la institución organiza.										X		X	
			9	En esta institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.										X		X	
			10	Consideras que tu productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución.						X				X		X	
	Reconocimiento y distinciones	11	Disfruto que la institución premie mi esfuerzo.										X		X		
		12	En esta institución las distinciones se otorgan por méritos personales.										X		X		
	Satisfacción extrínseca	Compensación económica	13	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.										X		X	
			14	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad económica.										X		X	
		Condiciones de trabajo	15	La comodidad como los equipos de las aulas facilitan mi labor.										X		X	
			16	Las actividades lectivas se llevan adecuadamente apoyadas tanto por equipos como por materiales adecuados.										X		X	
		Seguridad en el puesto	17	Mi estabilidad laboral me da tranquilidad en el puesto que desempeño.										X		X	
			18	La evaluación del personal se lleva a cabo sin generar inseguridad en el puesto.										X		X	
		Status	19	Siento satisfacción de trabajar en esta institución que goza de buen prestigio social.										X		X	
			20	En la comunidad a menudo escucho buenos comentarios de mi institución.										X		X	
			21	Me siento halagado por mis amistades quienes valoran la institución donde laboro.						X				X		X	X
		Calidad de relación	22	En la institución mantengo buenas relaciones con los colegas.										X		X	
	23		Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas.										X		X		
	Capacitación y perfeccionamiento docente	24	En esta institución la capacitación para los trabajadores es constante.										X		X		
		25	Me complace que el programa de capacitación que esta institución desarrolla se cumpla en su totalidad.										X		X		
		26	Esta institución facilita la asistencia a cursos de capacitación como a congresos.										X		X		

Validación de instrumento 1 por Experto 3

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión educativa.

Objetivo: Evaluar los niveles de la Gestión educativa.

Dirigido a: Docentes de la Escuela “José Joaquín de Olmedo” Daule.

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

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------

Tumbes, 26 de mayo del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																				
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTION EDUCATIVA																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. 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				
GESTIÓN EDUCATIVA: Es una ocupación llevada a generar y sostener en la institución educativa la parte pedagógica y administrativa, como también los desarrollos internos de índole democrático, imparcial y eficaz, que se permite a los estudiantes desarrollarse como individuos completos, razonables, eficientes y responsable. Apoyo para edificar la democracia participando también en el desarrollo del país y enlazando su proyecto personal como un proyecto general. (Ministerio de Educación, 2011)	Gestión pedagógica	Asesoramiento al personal	1	El directivo asesora permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógica.								X		X		X				
		Verificación del uso de estrategias	2	El directivo verifica que el docente utilice estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.									X		X		X			
		Incentivo del trabajo en equipo	3	El directivo incentiva el trabajo en equipo entre los trabajadores de las mismas áreas de los diferentes grados.									X		X		X			
		Promoción de materiales didácticos	4	En la institución se promueve en los docentes el uso adecuado tanto de materiales didácticos como de medios tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje.									X		X		X			
		Verificación de programación de estrategias didácticas	5	En la institución se verifica que las estrategias didácticas estén relacionadas con el Proyecto curricular.								X				X		X		
			6	En la institución se verifica que las estrategias didácticas se programen en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.									X			X		X		
			7	En la institución se verifica que se apliquen estrategias didácticas adecuadas que logren los aprendizajes deseados.										X		X		X		
		Monitoreo	8	El directivo verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes durante el monitoreo de las clases.									X		X		X			
		Condiciones de aprendizaje	9	En la institución se consideran las necesidades individuales de los estudiantes gestionando las condiciones para su aprendizaje.									X		X		X			
	Gestión administrativa	Uso de recursos económicos	10	El directivo utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.											X		X			
		Disposición de servicios básicos.	11	La institución dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica así como de servicios higiénicos acordes a las diferencias de género.											X		X			
		Condición y gestión de la infraestructura.	12	La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado la cual es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.											X		X			
			13	El directivo gestiona la ampliación de infraestructura, equipamiento como de materiales con el apoyo de padres de familia.											X		X			
		Aliados estratégicos.	14	El directivo articula a la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios de cooperación para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes.											X		X			
		Implementación de programas.	15	El directivo implementa programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.											X		X			
		Diagnóstico de las necesidades de los estudiantes.	16	En la institución se actualiza el diagnóstico de las necesidades de los estudiantes como de las familias en el PEI.											X		X			
		Construcción de identidad.	17	La identidad institucional se construye de manera compartida por los integrantes de la comunidad.											X		X			
		Visión institucional.	18	En la institución el desarrollo curricular se orienta por la visión institucional.											X		X			
	Proyecto curricular según expectativas.	19	En la institución se gestiona el proyecto curricular institucional acorde con las expectativas de los estudiantes.											X		X				
	Gestión institucional	Formación integral	20	En la institución se brinda formación integral a los estudiantes fomentando el desarrollo de las competencias en todas las áreas del currículo.											X		X			
		Actualización del PEI	21	En la institución se operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.											X		X			
		Liderazgo pedagógico	22	En la institución se evidencia el liderazgo pedagógico del directivo en la ejecución pertinente de la propuesta pedagógica.											X		X			
		Gestión democrática	23	El directivo fortalece la gestión democrática propiciando la participación de los representantes de los padres de familia en la toma de decisiones.											X		X			
	Gestión comunitaria	Proposición de objetivos.	24	El equipo directivo gestiona la implementación de los objetivos de la gestión educativa.											X		X			
		Participación de las familias para el soporte integral	25	El directivo fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes.											X		X			
		Fomento al dialogo entre padres.	26	El directivo permite que los padres discutan temas que son parte de la problemática de los estudiantes para arribar a soluciones conjuntas con las familias.											X		X			
		Participación familiar en los procesos de aprendizaje	27	El directivo promueve la participación de las familias en el proceso de aprendizaje de sus hijos.											X		X			
		Oportunidad de aprendizaje práctico.	28	El directivo identifica oportunidades de aprendizaje práctico recuperadas de los saberes de la comunidad.											X		X			
		Alianzas estratégicas.	29	El directivo crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes.											X		X			
		Integración de instituciones.	30	El directivo posibilita la integración de las instituciones estatales como privadas para la mejora de la institución.											X		X			

Validación de instrumento 2 por Experto 3

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Objetivo: Evaluar los niveles de la Satisfacción Laboral.

Dirigido a: Docentes de la Escuela “José Joaquín de Olmedo” Daule.

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

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------

Tumbes, 26 de mayo del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. 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 el sentimiento positivo o de agrado que experimenta el empleado por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (Muñoz, 1990 citado en Curi, 2018)	Satisfacción intrínseca	Independencia	1	Disfruto preparando mis clases con los materiales que me parecen más convenientes.										X		X		
			2	Los lineamientos que se ofrecen en la sumilla me facilitan la diversificación para el desarrollo de los contenidos del sílabo o planes de trabajo.								X				X		
			3	Gozo de independencia para elegir la metodología apropiada a la asignatura o ejecución del plan de trabajo.								X				X		
			4	Puedo utilizar mi criterio para la evaluación dentro de las normas establecidas.								X				X		
		Variedad	5	El abanico de oportunidades académicas que ofrece la institución me hace sentir muy bien.						X				X		X		
			6	Siento satisfacción por la exigencia académica para recibir una promoción interna.								X				X		
			7	Mi trabajo en esta Institución me permite además del dictado de asignatura realizar actividades no lectivas.								X				X		
			8	Asisto con regularidad a los eventos sociales que la institución organiza.								X				X		
		Líneas de carrera	9	En esta institución siento que puedo ocupar cargos de alta responsabilidad.								X				X		
			10	Consideras que tu productividad es la principal herramienta para escalar posiciones en la institución.								X				X		
		Reconocimiento y distinciones	11	Disfruto que la institución premie mi esfuerzo.								X				X		
			12	En esta institución las distinciones se otorgan por méritos personales.								X				X		
	Satisfacción extrínseca	Compensación económica	13	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo en esta institución.								X				X		
			14	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad económica.								X				X		
		Condiciones de trabajo	15	La comodidad como los equipos de las aulas facilitan mi labor.								X				X		
			16	Las actividades lectivas se llevan adecuadamente apoyadas tanto por equipos como por materiales adecuados.								X				X		
		Seguridad en el puesto	17	Mi estabilidad laboral me da tranquilidad en el puesto que desempeño.								X				X		
			18	La evaluación del personal se lleva a cabo sin generar inseguridad en el puesto.								X				X		
		Status	19	Siento satisfacción de trabajar en esta institución que goza de buen prestigio social.								X				X		
			20	En la comunidad a menudo escucho buenos comentarios de mi institución.								X				X		
			21	Me siento halagado por mis amistades quienes valoran la institución donde laboro.								X				X		
		Calidad de relación	22	En la institución mantengo buenas relaciones con los colegas.								X				X		
			23	Siento que las relaciones de trabajo en esta institución son cálidas.								X				X		
		Capacitación y perfeccionamiento docente	24	En esta institución la capacitación para los trabajadores es constante.								X				X		
			25	Me complace que el programa de capacitación que esta institución desarrolla se cumpla en su totalidad.								X				X		
			26	Esta institución facilita la asistencia a cursos de capacitación como a congresos.								X				X		

Validez de criterio - Pearson (ítem-total)

		V1:GESTIÓN EDUCATIVA																													Suma de Ítems V1	Validez de		
		Dimensión 1: Gestión pedagógica									Dimensión 2: Gestión administrativa									Dimensión 3: Gestión institucional						Dimensión 4: Gestión comunitaria						Criterio de		
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	30	Valido: = ó > a 0.21		
	1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	126	0.71
	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	101	0.69
	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	102	0.77
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	136	0.67
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	2	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	100	0.63	
	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	2	5	5	5	4	127	0.63	
	7	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	120	0.57
	8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	135	0.69
	9	3	2	5	2	3	2	2	5	4	5	4	3	5	2	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	114	0.86
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	113	0.60
	11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	108	0.75
	12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	105	0.83	
	13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	108	0.34	
	14	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	101	0.66	
	15	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	136	0.56	
	16	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	113	0.71	
	17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	0.52	
	18	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	132	0.55
	19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	108	0.57
	20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	108	0.63
	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	0.66	
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	0.83	
	23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	105	0.73	
	24	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	134	0.51	
	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	0.53	
	26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	126	0.59	
	27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	135	0.79	
	28	3	2	5	2	3	2	2	5	4	5	4	3	5	2	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	114	0.82
	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	113	0.44
	30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	108	0.53
	31	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	105		
	32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	108		
	33	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	101		
	34	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	136		
	35	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	113		
	36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146		
	37	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	132	
	38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	2	110		

		V2: SATISFACCIÓN LABORAL																									Suma de Ítems	Validez de Criterio de Pearson	
		D1: Satisfacción intrínseca												D2: Satisfacción extrínseca															
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	V2	Valido: = ó > a 0.21
	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	99	0.35
	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	73	0.72
	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	85	0.57
	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	111	0.72
	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	107	0.85
	6	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	89	0.51
	7	5	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	0.53
	8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	120	0.22
	9	5	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	4	3	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	99	0.42
	10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	89	0.23
	11	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	93	0.45
	12	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	96	0.46
	13	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	82	0.60
	14	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	71	0.49
	15	4	4	5	3	4	4	3	5	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	84	0.60
	16	3	4	3	4	3	4	5	5	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	88	0.70	
	17	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	101	0.69
	18	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	4	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	97	0.73
	19	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	82	0.73
	20	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	93	0.69
	21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	0.75
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	0.50
	23	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	96	0.56
	24	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	97	0.77
	25	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	112	0.65
	26	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	115	0.70
	27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	120	
	28	5	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	4	3	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	99	
	29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	89	
	30	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	93	
	31	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	96	
	32	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	82	
	33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	73	
	34	4	4	5	3	4	4	3	5	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	84	
	35	3	4	3	4	3	4	5	5	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	88	
	36	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	101	
	37	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	4	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	97	
38	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	82		

Validez de constructo - Dominio total (dimensión-total) o Método de correlaciones

Validez de constructo V1						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	,868**	,923**	,862**	,850**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
D1	Correlación de Pearson	,868**	1	,729**	,654**	,584**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
D2	Correlación de Pearson	,923**	,729**	1	,729**	,728**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38
D3	Correlación de Pearson	,862**	,654**	,729**	1	,751**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38
D4	Correlación de Pearson	,850**	,584**	,728**	,751**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

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

Validez de constructo V2				
		V2	D1	D2
V2	Correlación de Pearson	1	,770**	,902**
	Sig. (bilateral)		.000	.000
	N	38	38	38
D1	Correlación de Pearson	,770**	1	,418**
	Sig. (bilateral)	.000		.009
	N	38	38	38
D2	Correlación de Pearson	,902**	,418**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.009	
	N	38	38	38

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

Confiabilidad de instrumento 1 - prueba piloto

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
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
p1	126.50	316.500	.702	.972
p2	126.70	308.678	.803	.972
p3	126.20	322.844	.788	.972
p4	126.40	317.600	.788	.972
p5	126.20	322.844	.788	.972
p6	126.40	322.044	.832	.972
p7	126.30	321.344	.853	.972
p8	126.30	321.789	.829	.972
p9	126.30	321.344	.853	.972
p10	126.10	326.767	.615	.973
p11	126.60	301.822	.878	.971
p12	126.80	301.067	.882	.971
p13	126.70	320.456	.527	.973
p14	126.80	307.067	.666	.973
p15	126.40	323.600	.542	.973
p16	126.30	320.233	.672	.973
p17	126.30	326.233	.431	.974
p18	126.30	315.567	.862	.972
p19	126.40	327.156	.552	.973
p20	126.40	311.600	.739	.972
p21	126.50	313.389	.812	.972
p22	126.50	312.056	.860	.972
p23	126.30	317.344	.789	.972
p24	126.60	306.489	.945	.971
p25	126.40	310.267	.780	.972
p26	126.60	311.156	.794	.972
p27	126.30	321.789	.829	.972
p28	126.60	306.044	.959	.971
p29	126.20	325.956	.447	.974
p30	126.80	295.511	.882	.972

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	30

Confiabilidad de instrumento 2 - prueba piloto

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V2	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
p01	100.80	238.178	.417	.948
p02	100.80	237.289	.555	.947
p03	100.70	232.900	.621	.946
p04	100.60	235.378	.646	.946
p05	101.10	234.100	.881	.945
p06	101.10	229.878	.626	.946
p07	100.90	236.989	.841	.946
p08	101.00	242.000	.241	.950
p09	101.50	222.500	.748	.945
p010	101.00	235.111	.348	.951
p011	101.30	226.233	.613	.947
p012	102.10	223.656	.755	.945
p013	101.80	221.733	.839	.944
p014	101.20	234.178	.596	.947
p015	101.70	226.678	.673	.946
p016	101.30	234.900	.632	.946
p017	101.60	218.489	.793	.944
p018	101.40	222.711	.842	.944
p019	100.60	239.378	.631	.947
p020	100.70	236.456	.480	.948
p021	101.40	228.711	.855	.944
p022	100.80	238.622	.399	.949
p023	101.20	231.289	.612	.946
p024	101.30	227.567	.810	.944
p025	101.20	228.622	.828	.944
p026	100.90	232.100	.579	.947

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	26

Confiabilidad de instrumento 1 - sujetos de estudio

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	116.47	240.688	.682	.946
Ítem 2	116.58	237.656	.656	.947
Ítem 3	116.11	241.070	.747	.946
Ítem 4	116.39	239.164	.639	.947
Ítem 5	116.16	243.812	.597	.947
Ítem 6	116.45	242.849	.600	.947
Ítem 7	116.21	244.171	.538	.948
Ítem 8	116.26	242.578	.670	.947
Ítem 9	116.16	239.596	.846	.945
Ítem 10	115.97	244.080	.572	.947
Ítem 11	116.45	235.011	.723	.946
Ítem 12	116.84	231.110	.804	.945
Ítem 13	116.34	249.366	.299	.950
Ítem 14	116.82	234.587	.622	.947
Ítem 15	116.58	240.629	.515	.948
Ítem 16	116.21	241.576	.688	.946
Ítem 17	116.13	247.307	.488	.948
Ítem 18	116.11	246.529	.518	.948
Ítem 19	116.18	243.992	.537	.948
Ítem 20	116.13	240.982	.594	.947
Ítem 21	116.29	242.752	.639	.947
Ítem 22	116.37	237.590	.810	.945
Ítem 23	116.37	237.050	.706	.946
Ítem 24	116.66	243.420	.471	.948
Ítem 25	116.29	242.752	.487	.948
Ítem 26	116.50	240.095	.549	.948
Ítem 27	116.18	240.479	.768	.946
Ítem 28	116.47	234.797	.797	.945
Ítem 29	116.13	246.009	.400	.949
Ítem 30	116.87	237.631	.475	.949

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	30

Confiabilidad de instrumento 2 - sujetos de estudio

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	91.34	199.042	.302	.913
Ítem 2	91.58	193.007	.700	.908
Ítem 3	91.42	191.818	.521	.910
Ítem 4	91.34	190.988	.688	.908
Ítem 5	91.74	190.740	.838	.907
Ítem 6	91.74	196.469	.478	.911
Ítem 7	91.58	194.629	.487	.911
Ítem 8	91.58	201.223	.156	.916
Ítem 9	92.08	195.048	.361	.913
Ítem 10	91.92	198.831	.141	.920
Ítem 11	92.11	192.205	.376	.913
Ítem 12	92.76	190.132	.386	.914
Ítem 13	93.03	189.648	.547	.910
Ítem 14	92.50	191.608	.430	.912
Ítem 15	92.95	187.943	.541	.910
Ítem 16	92.24	188.078	.664	.908
Ítem 17	92.42	185.115	.651	.907
Ítem 18	92.18	185.181	.691	.907
Ítem 19	91.53	188.364	.694	.907
Ítem 20	91.84	183.920	.646	.907
Ítem 21	91.95	188.159	.721	.907
Ítem 22	91.42	194.413	.451	.911
Ítem 23	91.71	191.130	.510	.910
Ítem 24	92.03	188.026	.743	.907
Ítem 25	91.97	190.080	.610	.909
Ítem 26	91.84	187.758	.663	.907

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.913	26

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"José Joaquín de Olmedo"
RECINTO LAS MARAVILLAS - CANTÓN: DAULE
CODIGO AMIE: 99H03317 EMAIL:

Autorización

La rectora de la institución educativa "JOSE JOAQUIN DE OLMEDO" de Daule, que suscribe:

Autoriza:

A la Leda.: DIANA EMPERATRIZ ALVARADO SELLAN, docente de la Escuela De Educación Básica "José Joaquín De Olmedo" de Daule, para realizar un trabajo de investigación denominado **Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020**, el mismo que estará dirigido a todo el personal de la institución.

Se expide la presente, a fin de que se les brinde las facilidades del caso a la mencionada docente.

Salitre, 05 de junio del 2020



Firma



Salitre, 28 de mayo de 2020.

Msc. Mireya Adrián

Rectora: de la escuela de educación básica José Joaquín de Olmedo.

De mis consideraciones,

Reciba cordiales saludos de parte de la Lcda.: **ALVARADO SELLAN DIANA EMPERATRIZ** con C. I: **0920940020**, Me dirijo a usted muy amablemente con la finalidad de solicitarle la autorización para realizar trabajos de investigación en la institución. Con una encuesta dirigida a docentes para la aplicación de instrumento de recolección de datos de mi tesis en base a un cuestionario que estoy elaborando para obtener una maestría en Administración de la Educación en la universidad de Piura – Perú.

Con el título de mi tesis: Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela "José Joaquín Olmedo", Daule, Ecuador, 2020

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Sin más que agregar me despido de usted deseándole éxito en sus labores diarias.

ATENTAMENTE.



Lcda. Diana Alvarado Sellán.

C.I: 0920940020

Anexo 5. Consentimiento informado



Yo, Alvarado Sellan Diana Emperatriz, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo identificado con cédula N. 0920940020. Con el proyecto de tesis titulado, “Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020”, en ese sentido pido su consentimiento informado y su permiso para que participe en la investigación antes señalada:

DATOS DEL INFORMANTE:

Documento de Identidad: _____

Teléfono: _____

Dirección Domiciliaria: _____

Sin otro en particular, firmo el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, _____ de _____ de 2020

.....

FIRMA

Anexo 6. Base de datos

		V1 GESTIÓN EDUCATIVA																																													
		Dimensión 1 Gestión Pedagógica									Dimensión 2 Gestión Administrativa									Dimensión 3 Gestión Institucional						Dimensión 4 Gestión Comunitaria						V1 Nivel															
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1	Nivel	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	D2	Nivel	20	21	22	23	24	D3	Nivel	25	26	27	28	29	30	D4	Nivel							
Muestra	1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	1	Alto	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	Alto	5	4	5	5	3	2	2	Alto	4	3	4	3	3	4	2	1	Medio	126	Alto		
	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	Medio	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	Medio	4	4	3	3	4	1	8	Medio	4	3	3	3	3	4	2	0	Medio	101	Medio		
	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	Medio	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	Medio	3	3	4	2	4	1	6	Medio	3	4	4	3	4	3	2	1	Medio	102	Medio		
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Alto	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	6	Alto	5	5	5	5	3	2	3	Alto	3	3	4	4	4	4	2	2	Medio	136	Alto	
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Medio	3	4	4	4	3	3	4	4	5	2	3	6	Medio	5	5	3	3	4	2	0	Alto	3	3	3	3	3	2	1	7	Medio	100	Medio		
	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Alto	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	6	Medio	4	5	4	3	4	2	0	Alto	5	2	5	5	5	4	2	6	Alto	127	Alto	
	7	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	Medio	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	0	Alto	4	4	4	4	4	2	0	Alto	5	4	5	5	5	4	2	8	Alto	120	Alto		
	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	Alto	5	4	4	4	3	2	0	Alto	3	5	5	5	5	5	2	8	Alto	135	Alto	
	9	3	2	5	2	3	2	2	5	4	4	2	Medio	5	4	3	5	2	1	4	4	4	4	5	3	7	Medio	5	4	4	5	5	2	3	Alto	5	5	4	3	5	4	2	6	Alto	114	Alto	
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	7	Medio	4	4	4	3	3	1	8	Medio	4	4	3	4	3	4	2	2	Medio	113	Alto
	11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	Medio	4	3	3	4	3	1	7	Medio	4	4	4	3	5	2	2	2	Medio	108	Medio	
	12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	Alto	5	2	2	5	4	4	4	5	3	4	3	8	Alto	2	4	4	3	3	1	6	Medio	2	2	4	3	3	3	1	7	Medio	105	Medio		
	13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	Medio	4	3	3	4	3	1	7	Medio	4	4	4	3	5	2	2	2	Medio	108	Medio	
	14	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	Medio	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	Medio	4	4	3	3	4	1	8	Medio	4	3	3	3	3	4	2	0	Medio	101	Medio	
	15	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	Alto	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	Alto	5	5	5	5	4	2	4	Alto	5	5	5	5	4	1	2	5	Alto	136	Alto
	16	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	5	Alto	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	9	Alto	4	4	4	3	2	1	7	Medio	4	3	4	4	4	3	2	2	Medio	113	Alto		
	17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Alto	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	7	Alto	5	5	5	5	5	2	5	Alto	5	5	5	5	5	5	3	0	Alto	146	Alto
	18	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	Alto	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	2	Alto	4	4	5	5	5	2	3	Alto	5	4	5	4	4	5	2	7	Alto	132	Alto
	19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	Medio	4	3	3	4	3	1	7	Medio	4	4	4	3	5	2	2	2	Medio	108	Medio
	20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	Medio	4	3	3	4	3	1	7	Medio	4	4	4	3	5	2	2	2	Medio	108	Medio
	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	Alto	5	5	5	5	5	2	5	Alto	5	5	5	5	5	5	3	0	Alto	150	Alto
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	Alto	5	5	5	5	5	2	5	Alto	5	5	5	5	5	5	3	0	Alto	150	Alto
	23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	Alto	5	2	2	5	4	4	4	5	3	4	3	8	Alto	2	4	4	3	3	1	6	Medio	2	2	4	3	3	3	1	7	Medio	105	Medio		
	24	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	7	Alto	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	8	Alto	5	4	4	4	4	2	1	Alto	5	4	4	5	5	5	2	8	Alto	134	Alto		
	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	9	Alto	5	5	5	5	5	2	5	Alto	5	5	5	5	5	5	3	0	Alto	149	Alto		
	26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	Alto	4	5	4	3	5	3	3	3	4	5	3	9	Alto	5	5	4	5	4	2	3	Alto	4	4	4	4	4	3	2	3	Alto	126	Alto		
	27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	7	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	Alto	5	4	4	4	3	2	0	Alto	3	5	5	5	5	5	2	8	Alto	135	Alto	
	28	3	2	5	2	3	2	2	5	4	4	2	Medio	5	4	3	5	2	1	4	4	4	4	5	3	7	Medio	5	4	4	5	5	2	3	Alto	5	5	4	3	5	4	2	6	Alto	114	Alto	
	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	7	Medio	4	4	4	3	3	1	8	Medio	4	4	3	4	3	4	2	2	Medio	113	Alto
	30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	Medio	4	3	3	4	3	1	7	Medio	4	4	4	3	5	2	2	2	Medio	108	Medio
	31	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	Alto	5	2	2	5	4	4	4	5	3	4	3	8	Alto	2	4	4	3	3	1	6	Medio	2	2	4	3	3	3	1	7	Medio	105	Medio		
	32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	Medio	4	3	3	4	3	1	7	Medio	4	4	4	3	5	2	2	2	Medio	108	Medio
	33	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	Medio	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	Medio	4	4	3	3	4	1	8	Medio	4	3	3	3	3	4	2	0	Medio	101	Medio	
	34	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	Alto	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	Alto	5	5	5	5	4	2	4	Alto	5	5	5	5	4	1	2	5	Alto	136	Alto
	35	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	5	Alto	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	9	Alto	4	4	4	3	2	1	7	Medio	4	3	4	4	4	3	2	2	Medio	113	Alto		
	36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Alto	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	7	Alto	5	5	5	5	5	2	5	Alto	5	5	5	5	5	5	3	0	Alto	146	Alto	
	37	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	Alto	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	2	Alto	4	4	5	5	5	2	3	Alto	5	4	5	4	4	5	2	7	Alto	132	Alto
	38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	Medio	4	3	3	4	3	1	7	Medio	4	4	4	5	5	2	2	4	Alto	110	Medio

V2 SATISFACCIÓN LABORAL																																		
D1 Satisfacción Intrínseca														D2 Satisfacción Extrínseca														V2	Nivel					
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	D1	Nivel	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			26	D2	Nivel		
Muestra	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	45	Alto	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	54	Alto	99	Alto	
	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	47	Alto	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	26	Bajo	73	Medio	
	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	34	Medio	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	51	Medio	85	Medio	
	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58	Alto	2	2	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	53	Alto	111	Alto	
	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	1	1	1	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	48	Medio	107	Alto	
	6	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	47	Alto	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	42	Medio	89	Medio	
	7	5	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	45	Alto	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	Medio	92	Medio	
	8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58	Alto	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	62	Alto	120	Alto
	9	5	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	46	Alto	4	3	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53	Alto	99	Alto	
	10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	42	Medio	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	47	Medio	89	Medio	
	11	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	40	Medio	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	53	Alto	93	Medio	
	12	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	43	Medio	3	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	53	Alto	96	Alto	
	13	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	43	Medio	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	39	Medio	82	Medio	
	14	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	45	Alto	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	26	Bajo	71	Medio	
	15	4	4	5	3	4	4	3	5	3	2	2	1	40	Medio	2	2	1	2	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	44	Medio	84	Medio	
	16	3	4	3	4	3	4	5	5	5	1	1	1	39	Medio	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	49	Medio	88	Medio	
	17	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	53	Alto	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	48	Medio	101	Alto	
	18	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	43	Medio	4	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	54	Alto	97	Alto	
	19	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	43	Medio	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	39	Medio	82	Medio	
	20	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	40	Medio	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	53	Alto	93	Medio	
	21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Alto	129	Alto	
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Alto	130	Alto	
	23	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	43	Medio	3	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	53	Alto	96	Alto	
	24	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	46	Alto	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	51	Medio	97	Alto	
	25	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	53	Alto	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	59	Alto	112	Alto	
	26	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	55	Alto	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	60	Alto	115	Alto	
	27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58	Alto	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	62	Alto	120	Alto	
	28	5	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	46	Alto	4	3	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53	Alto	99	Alto	
	29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	42	Medio	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	47	Medio	89	Medio	
	30	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	40	Medio	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	53	Alto	93	Medio	
	31	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	43	Medio	3	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	53	Alto	96	Alto	
	32	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	43	Medio	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	39	Medio	82	Medio	
	33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	47	Alto	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	26	Bajo	73	Medio	
	34	4	4	5	3	4	4	3	5	3	2	2	1	40	Medio	2	2	1	2	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	44	Medio	84	Medio	
	35	3	4	3	4	3	4	5	5	5	1	1	1	39	Medio	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	49	Medio	88	Medio	
	36	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	53	Alto	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	48	Medio	101	Alto	
	37	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	3	43	Medio	4	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	4	4	5	54	Alto	97	Alto	
	38	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	43	Medio	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	39	Medio	82	Medio	

Anexo 7. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROBLEMAS, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y JUSTIFICACIÓN

Título: “Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020”			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020.</p>	<p>Teórica: Pretende revalidar la Teoría de la Administración de Fayol (1916) y la Teoría Bifactorial de la Satisfacción de Herzberg (1959), las cuales expliquen la injerencia entre las variables de investigación y cómo se comportan en la población objetivo, conllevando a conclusiones que sumen en la literatura educativa.</p> <p>Práctica: Beneficia a los directivos y docentes dado que con los resultados les</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción intrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020.</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión satisfacción extrínseca en la Escuela José Joaquín Olmedo, Daule, Ecuador, 2020.</p>	<p>ofrece un panorama situacional de los problemas de la institución según la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.</p> <p>Metodológica: Contribuye con dos instrumentos validados y confiables, que permiten medir objetivamente las variables de estudio, por lo cual podrían tomarse de referencia para estudios similares. Además, como antecedentes para futuros investigadores.</p> <p>Social: El estudio beneficia a la comunidad educativa de la Escuela “José Joaquín Olmedo”, dado que el</p>
--	---	---	---

			<p>accionar de los miembros educativos conllevaría a una mejora sobre la gestión y la satisfacción de estos, conllevando así un mejor entorno de trabajo. Así mismo beneficia a la comunidad científica por el aporte del trabajo de análisis al esclarecer la relación de las variables de estudio, sumando así a la literatura científica.</p>
--	--	--	--