



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución  
educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Peña Diego, Rosa Luz (ORCID: 0000-0002-0029-0314)

**ASESOR:**

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A Dios Altísimo por guiarme en el caminar a lo largo de mi vida, regalarnos gracia y sabiduría cuando lo buscamos.

A mis padres por enseñarme esforzarme en los logros como persona.

A mi querido hijo Adrián quien motivó mis días para compartir nuestros logros como familia.

**Rosa Luz**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, y a la escuela de Postgrado por abrirme sus puertas para poder obtener mi grado de maestro. Al Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra por brindarme sus conocimientos, soporte y tolerancia en la elaboración de la tesis.

**Rosa Luz**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	
Resumen .....	vii
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
IV.RESULTADOS .....	
V.DISCUSIÓN.....	
VI.CONCLUSIONES .....	
VII.RECOMENDACIONES.....	
REFERENCIAS .....	40
Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	49
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.....	53
Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos .....	55
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos .....	57
Anexo 5. Certificado de validación de los instrumentos .....	60
Anexo 6: Resolución de aprobación de proyecto.....	72
Anexo 7: Constancia de haber aplicado el instrumento .....	73
Anexo 8: Base de datos .....	74
Anexo 9: Pantallazo de SPPS.....	78
Anexo 10. Print turnitin.....	81
Anexo 11: Declaratoria de originalidad.....	82
Anexo 12: Declaratoria de autenticidad del Asesor .....	83

## Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del instrumento variable gestión educativa	17
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento variable satisfacción laboral	17
Tabla 3	Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de gestión educativa	18
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de satisfacción laboral	18
Tabla 5	Estadística de fiabilidad para el cuestionario de gestión educativa	18
Tabla 6	Estadística de fiabilidad para el cuestionario satisfacción laboral	19
Tabla 7	Frecuencia de la variable de gestión educativa	21
Tabla 8	Frecuencia de las dimensiones variable de gestión educativa	22
Tabla 9	Frecuencia de la variable de satisfacción laboral	23
Tabla 10	Frecuencia de las dimensiones variable de satisfacción laboral	24
Tabla 11	Relación de la muestra no paramétrica, según Spearman entre la gestión educativa y la satisfacción laboral	27

## Índice de figuras

Figura 1	Ficha técnica del instrumento variable gestión educativa	21
Figura 2	Ficha técnica del instrumento variable satisfacción laboral	22
Figura 3	Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de gestión educativa	23
Figura 4	Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de satisfacción laboral	24

## Resumen

La presente investigación sobre la Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021. Se realizó con el objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la organización educativa. En lo metodológico el enfoque cuantitativo, el diseño experimental, del nivel correlacional y descriptivo. La población censal fue de 70 participantes, siendo la investigación de forma no presencial por medio digitales. La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario para la gestión educativa y satisfacción laboral. Los resultados permitieron concluir que hay relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, al haberse obtenido en el análisis inferencial SPSS 26, un coeficiente de correlación de Spearman equivalente a 0,681 y un valor (sig) equivale al 0,000 aceptando la hipótesis principal propuesta.

**Palabras claves:** gestión, educativa, satisfacción, laboral, docente.

## **Abstract**

This research on educational management and teacher job satisfaction in the public educational institution N° 20150 Mariscal Benavides - Lunahuaná, 2021. It was carried out with the general objective of determining the relationship between educational management and teacher job satisfaction in the organization educational. In the methodological the quantitative approach, the experimental design, the correlational and descriptive level. The census population was 70 participants, the research being non-face-to-face through digital means. The technique used was the survey with its instrument the questionnaire for educational management and job satisfaction. The results allowed to conclude that there is a significant relationship between educational management and job satisfaction, as a Spearman correlation coefficient equivalent to 0.681 and a value (sig) equal to 0.000 was obtained in the SPSS 26 inferential analysis, accepting the main hypothesis proposed.

Keywords: management, educational, satisfaction, work, teacher.



## I. INTRODUCCIÓN

La educación cumple un papel importante en el mundo ya que impulsa el progreso de las naciones, por lo tanto es crucial y necesario lograr en las instituciones educativas, calidad de gestión que conduzcan a los estándares de eficiencia y excelencia educativa. A pesar que se llevan décadas tratando de conseguir las ansiadas competencias institucionales, pedagógicas y administrativas; se presentan dificultades y deficiencias en el manejo de dirección educativa e incluso acciones corruptas de parte de las personas encargadas, trayendo consigo insatisfacción de los docentes y la comunidad en general.

Correa y Álvarez (2017) señalaron que se precisa la necesidad de mejorar los niveles de educación de los pueblos en vía de desarrollo, puesto que en las naciones consideradas de primer mundo han alcanzado un nivel de desarrollo educacional debido a la excelente gestión educativa permitiendo un desarrollo integral de los educandos y satisfacción laboral de los docentes.

El Banco Mundial (2018) manifestó que de 617 millones de estudiantes de las naciones que están en vía de desarrollo no les suministran las herramientas y materiales necesarios y suficientes para el normal desarrollo en el logro de las competencias, haciendo que aparezca una multiplicidad de dificultades para enfrentar la realidad educativa creando problemas en la gestión de los directivos.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019) en el informe Sustainable Development Goals, nos mostraron una realidad mundial escalofriante en materia educativa, como: que sólo el 68% de colegios tienen instalaciones básicas, el 60% tienen nivel insuficiente en el logro de competencias, y el 30.4% manifiestan problemática de convivencia entre estudiantes y el 62% de maestros tiene una formación básica.

En el aspecto nacional, el Ministerio de Educación (2014) indicó que las actividades que realiza un director es mayormente se encuentran en la parte administrativa olvidándose del componente institucional, pedagógico y comunitario; a todo ello se agregan situaciones que preocupan más a las instituciones, como: la forma como son designado los directores, la voluble situación laboral de los gestores, la ausencia de liderazgo pedagógico, la existencia de una variedad de

organización en los colegios, etc. Problemática que se ha agudizado con la emergencia sanitaria causada por el Covid -19.

A nivel local, en la Institución Educativa Pública “Mariscal Benavides” de Lunahuaná, en la provincia de Cañete. Se evidencia la deficiente gestión realizada por directores encargados de la dirección y organización del Colegio, sin tener el perfil, los conocimientos y la experiencia adecuada en el manejo de una institución educativa, trayendo consigo insatisfacción de los docentes que se ve reflejado en el rendimiento laboral, quejas y reclamaciones, conflictos entre colegas, etc.

Por las razones expuestas se realizó el estudio para establecer la correlación de la gestión educativa y el bienestar laboral de los educadores en el establecimiento educativo. Luego de haber expuesto la realidad problemática, se formuló el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021? y sus respectivos problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?, 2. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?, 3. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?, 4. ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?

El estudio se justificó en lo práctico, ya que debido a las exigencias actuales es cada vez más importante tanto una gestión de calidad en la educación como la satisfacción de los trabajadores o empleados, realizando un trabajo motivado y exigente por las condiciones que reciben de parte de la institución trayendo consigo aprendizajes significativos en los estudiantes. Además, la investigación sirvió como referencia para futuras investigaciones para la concepción de nuevos aportes y el aumento de la calidad educativa acorde con la exigencia de los estándares actuales.

La investigación se justificó en lo metodológico por la relevancia que tiene la correspondencia entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, porque se hace importante comprender la forma que afecta la gestión en el bienestar y condiciones

laborales de los docentes en la institución educativa. Por lo tanto se hace indispensable analizar las relaciones que tiene la gestión educativa en el contexto y condiciones de trabajo que realizan los educadores y cuál es el impacto en el desarrollo institucional, pedagógico, administrativo del colegio.

Por otro lado también se consideró la relevancia social que tiene el estudio, pues los datos sirvieron al personal directivo para identificar y solucionar contextos deficientes con el propósito de optimizar las actividades en beneficio de la revalorización y la satisfacción de los trabajadores con la intención de conseguir los fines institucionales propuestos.

De acuerdo a los problemas propuestos, se plantearon como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021. Y en cuanto a sus objetivos específicos se plantean: 1. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021; 2. Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021; 3. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021, y 4. Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

Se formuló la consiguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021. Y sus respectivas hipótesis específicas: 1. Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021; 2. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021; 3. Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021; 4. Existe una relación

significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Entre los estudios previos encontrados en el ámbito internacional tenemos la investigación de Pilatasig (2020) buscó precisar el tipo de gestión que realiza la institución en relación al personal docente, conociendo y midiendo la satisfacción laboral cuya finalidad es lograr el buen desempeño en el trabajo diario de los docentes con los estudiantes, promoviendo la estabilidad de los profesionales y ayudando a cumplir la visión que tiene la entidad educativa. Halló que el 65% de aceptación tienen las dimensiones: comunicación, naturaleza del trabajo y supervisión; mientras que un 60% se encuentran en los componentes de beneficios, pagos, promoción y recompensas respectivamente.

Así también la investigación de Vázquez (2020) en su artículo afirmó que al mejorar la gestión en la institución educativa, se convierte en el eje principal para señalar las carencias y peticiones de los agentes que conforman la organización garantizando una educación de calidad a los estudiantes.

Asimismo, Cepeda (2020) en su estudio sobre una adecuada gestión educativa organizacional, precisó que el liderazgo en una institución es primordial, pues se necesitan líderes que tomen todas las oportunidades que se encuentren a su alcance para mejorar en forma permanente los objetivos organizacionales. Asimismo, exige una cultura organizacional que se cimienta en la innovación y evaluación continua dirigidas al logro de determinados objetivos institucionales.

Otra es la de Díaz y Barra (2017) en su artículo señalaron que lo fundamental es la satisfacción del maestro para realizar una labor productiva, pues se siente motivado querido y valorado a realizar sus actividades pedagógicas en las aulas con los estudiantes y su trabajo colaborativo con los demás educadores. La relación entre el bienestar y la resiliencia es significativa, ya que el 89,7% representa un nivel de resiliencia alto, y un 67% indican el resultado en la satisfacción laboral.

En los estudios previos encontrados con respecto al ámbito nacional se hallan el de Gamarra (2020) señaló que la gestión institucional es elemento esencial en el interior de la organización educativa, y está estrechamente relacionada con la

calidad educativa. En este contexto se deben movilizar recursos, realizar procesos, y tomar decisiones para el logro de los fines planteados en busca de mejorar e incrementar la calidad educativa en todas sus dimensiones.

Otro antecedente es el presentado por Cucho (2020) manifestó que la cultura organizacional se halla muy relacionada con la gestión educativa en su dimensión institucional, pedagógica, administrativa. Trayendo consigo una organización coordinada y planificada en la conducción de la entidad educativa.

Asimismo, Parra (2020) en su indagación descriptiva y correlacional señaló, que la gestión institucional tiene una gran incidencia en la satisfacción de los educadores y para ello necesita automatizar los procesos, la modernización y capacitación de los profesionales además de agilizar los procedimientos que permitan a los docentes realizar sus tareas con eficacia y eficiencia. En sus consecuencias se estableció que el 64% de los profesores indicaron un nivel bajo en la gestión institucional, mientras el 68% consideraron un nivel regular en la satisfacción laboral, por otro lado, el 24% señalan que la gestión es alta y el 28% precisan que la satisfacción es insatisfactoria.

Además, De la Cruz (2019) en su investigación de tipo correlacional precisó que para generar un excelente ambiente de satisfacción laboral de los maestros obedece a una constante motivación, un buen ambiente de trabajo, generando situaciones positivas de comunicación y desempeño del equipo propiciando una excelente convivencia y por tanto, una prestación educativa de calidad en la institución educativa. En la publicación se precisaron que un 50% están totalmente satisfecho en el aspecto laboral, mientras que un 36% se encuentra satisfecho con el servicio educativo y sólo un 14% de los participantes se encuentran satisfecho. Determinado que hay una relación positiva la satisfacción del trabajo realizado y servicio educativo con un coeficiente  $r$  de Pearson fue de 0,861, lo que indica una correlación muy alta y significativa

También, Merino (2019) en su investigación de nivel correlacional causal y diseño no experimental, indicó que el liderazgo permite contar con las condiciones de satisfacción de trabajo del personal encargado de la formación en los estudiantes ya que benefician el desempeño de las labores que desempeñan y que se manifiesta en un clima de trabajo excelente para la coordinación de las actividades pedagógicas e institucionales. Asimismo se evidenció que el 52,4% de

los participantes tienen buen desempeño docente; un 31% están satisfechos en el aspecto laboral y sólo un 11.9% han alcanzado un nivel bueno en sus labores educativas, además se encontró una relación  $r$  Pearson de 0,595 considerado como una correlación positiva media entre los componentes de estudio.

Asimismo, Abad (2018) en su indagación de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, señaló que una gestión educativa gerenciada por el director en la institución educativa debe tener muy en cuenta los recursos humanos y pedagógicos que permitan la participación de todos los integrantes, fomentando una cultura de compromiso y respeto entre los agentes educativos. Además encontró una correlación significativa alta de 0,787 entre sus principales elementos de estudio y dimensiones una relación de 0,649 considerada como positiva moderada. Otra investigación es la de Fabián (2017) plantea que la gestión involucra muchas actividades y disposiciones para una excelente dirección de la institución y que están planificadas dentro de un proceso estratégico previamente y estratégicamente establecido buscando el bienestar de los educandos así como la calidad de aprendizajes que reciben.

Respecto a la base teórica de la variable la gestión educativa, según Gómez y Topete (2018) afirmaron que la gestión, es un término nuevo emparentado al vocablo administración y aparecido en las postrimeras del siglo XIX y principio del XX, a partir de 1945 es reconocida como una disciplina, cuya finalidad era la producción que cada persona realizaba. En el siglo XX cambia su concepción, ya que se consideraba como un recurso básico en el cual se usaban habilidades que permitían la aplicación de conocimientos.

El término ha seguido evolucionando, manteniendo su particularidad en los conceptos de los principales figuras, como: Frederick Taylor y Henry Fayol pioneros de la administración ya que ambos proponen la producción de una organización basada en una dirección sistemática y científica (Manrique, 2016)

Asimismo, Jiménez (2020) precisó que la gestión está formada por una entidad organizada, con acciones programadas y funciones que cada miembro cumple, en el cual el director cumple un liderazgo fundamental en beneficio de la organización, la comunicación y el acoplamiento que la institución necesita para realizar los cambios en la comunidad.

Ministerio de Educación (2016) lo definió como un proceso que esta encauzado para fortalecer los aspectos pedagógicos, directivos comunitarios y administrativos, utilizando la independencia corporativa para atender las demandas locales comunales y nacionales.

Según Borrero (2019) afirmó que la gestión educativa es un término disciplinario que incita llevar lo teórico a la práctica, tomando en cuenta la organización y las normas políticas que regulariza la administración pública de las instituciones educativas.

En tal sentido, Tabares y Miranda (2015) especificó que en una gestión educativa donde interactúan los segmentos de la institución educativa incluyendo a la familia, amparados en normas y principios donde los espacios de interacción muestran las condiciones óptimas para el aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo, Martínez y Rosado (2014) señalaron que la gestión constituye una manera de organización, distribución, cooperación entre los participantes que contribuyen a implementar y evaluar las exigencias que proponen la comunidad con el objetivo de transformar el entorno donde se hallan los estudiantes, docentes y directivos.

Asimismo, Turbi (2017) señaló que es fundamental la gestión educativa ya que a través de ella se consolida y vigoriza el buen funcionamiento de la institución, permitiendo la aportación de la sociedad escolar en general.

Al respecto en el Proyecto Educativo Nacional (2019) consideró a la gestión como piedra principal en el fracaso o éxito de la transformación de las organizaciones, buscando imponer un nuevo modelo eficaz, concertador orientado a lograr las competencias en los estudiantes.

Por otro lado, en la gestión necesita aplicar una serie de técnicas, procedimientos e instrumentos para el uso adecuado y desarrollo de las acciones institucionales, el gestor o director debe realizar con responsabilidad y honestidad las acciones, además debe ser conocedor de las herramientas adecuadas para cada caso (Linares, 2001 citado en Romero y Santa María, 2020)

Farfán, Mero, y Sáenz (2016) señalaron que para realizar una excelente gestión se debe ejecutar de manera descentralizada, democrática y una fluida comunicación con los sujetos de la corporación educativa para desarrollar un clima agradable que permitan las interrelaciones eficientes entre todos.

Entre las características más resaltantes de la gestión educativa, se mencionan: a) Está centralizado en lo pedagógico, generando aprendizaje en los educandos; b) Reconfiguración, con la exigencia de las competencias y profesionalidad en la gerencia de la institución; c) trabajo en equipo, coordinación de un trabajo consensuado y colegiado entre sus miembros, d) Asesoramiento hacia la profesionalidad, donde se generan espacios para el intercambio y desarrollo personal y profesional; e) Cultura organizacional con visión de futuro, crear espacios partiendo de objetivos precisos y claros para promover situaciones con participación activa, responsabilidad y compromiso; f) Ejecución sistémica, elaborar estrategia para lograr los objetivos señalados en la empresa.

Según Pairazaman (2018) planteó que en la gestión educativa se tiene en cuenta los siguientes principios: a) Jerarquía y autoridad que se establecen en la institución, b) Determinación de quién y cómo se toman las decisiones, c) Claridad en los canales de participación, d) Colocación del personal de acuerdo a su especialidad, e) Coordinación fluida entre los miembros, f) Transparencia y comunicación constante en la organización. De tal manera que se garantice la calidad de gestión en las escuelas y colegios.

Sobre las dimensiones de la gestión educativa, el Ministerio de Educación (2016) consideró cuatro componentes, así tenemos: Institucional, pedagógica, administrativa y la comunitaria.

En la dimensión institucional, se halla interconectada con las normas de la entidad, donde señala la forma como funciona, cuál es su estructura así como las funciones y responsabilidades para el normal desenvolvimiento de la institución. Es decir, se encamina en el involucramiento de la planificación tomando en cuenta las necesidades educativas para el cumplimiento de los fines propuestos. Esta dimensión exige una serie de habilidades directivas por parte de la autoridad encargada. A su vez se encarga de la optimización de los espacios adecuados, los flujos de comunicación, delegaciones, las funciones y procedimientos, y aplicación del reglamento, etc.

Por otra parte, la dimensión pedagógica está ligada a los docentes, pues aglutina la planificación, la consideración de las metodologías que se utilizarán en una sesión formativa de aprendizaje, además estas incluyen las capacitaciones y actualizaciones que el docente posea y que se encuentren lo más actualizados



posibles. Según Hernández (2016) afirmó que son situaciones que se encargan de viabilizar las actividades que generen un proceso significativo de aprendizaje, que lleven al logro de la calidad educativa de la organización. Asimismo se consideran los programas de estudio, métodos pedagógicos, técnicas aplicadas en el aprendizaje, convivencia de estudiantes, estilo de enseñanza, formas de evaluación, tutoría individual y grupal, etc.

En la dimensión administrativa, según Cuzcano (2018) indicó que la administración está muy conexas con el gobierno de la institución, es decir, dirigir a un conjunto de individuos. La intención es ejecutar un trabajo planeado de las acciones escolares priorizando los recursos con que cuenta la institución en beneficio de los discentes. Afronta aspectos, como: financiación económica, horarios de jornada, gerencia de recursos en general y comunicación fluida con estamentos del Ministerio de educación.

En la dimensión comunitaria, según Páez (2015) precisó que las familias deben participar en forma directa y constante como parte esencial de la institución, ya que estas permiten fortalecer las metas y fines propuestas por la organización. Por tanto los canales entre docentes y familia son fluidas donde se puedan afrontar la problemática que afectan a los estudiantes. En esta dimensión se tratan aspectos, como: contacto directo con padres, actividades sociales en beneficio de la comunidad, convenios interinstitucionales con municipios, postas médicas, Demuna, y otros, etc.

Finalmente puede decirse que la gestión educativa apoya a la satisfacción de las expectativas de los educandos. Una excelente gestión se halla centrada en utilizar adecuadamente los recursos, priorizar los procesos en el cual deben incluirse los órganos de la entidad escolar, trayendo consigo el aumento del prestigio y disminuye los costos, y a su vez se logren los objetivos trazados por la organización y sobre todo los aprendizajes (Quiñones, 2018)

En cuanto a las teorías que fundamentan las variables se tienen a Alvarado (2008) el cual señaló en su teoría tres enfoques: el burocrático, el sistémico y el gerencial. El burocrático, sustentada en la racionalidad que a través de la eficiencia precisa obtener los objetivos de una organización. La gestión se efectúa tomando en cuenta la normatividad, fijando las tareas, se respeta la jerarquía de la autoridad, exige especialización de los directivos y se establecen los medios para

el funcionamiento de la entidad. El sistémico, basada en la interrelación de los diferentes mecanismos del sistema para lograr las metas establecidas en la educación; además, sus elementos mantienen una estrecha coordinación de sus componentes para interactuar como un organismo. El gerencial, que está muy relacionado a la planeación, organización y los recursos para cumplir con los objetivos educativos propuestos.

Asimismo, Guizar (2013) indicó que la teoría de desarrollo organizacional, coadyuva a las organizaciones educativas a través de procedimientos planificados de renovación se hagan democráticas, competitivas y saludables, utilizando diferentes técnicas para realizar los cambios. Teoría que se cimienta en la confianza, en la habilidad para producir, realizar innovaciones, trabajo en equipo y responsabilidad en el interior de la institución.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, Vargas (2015) afirmó que es el resultado favorable donde están cubiertas todas sus necesidades, por el contrario si las demandas no son atendidas ello provoca la insatisfacción de los docentes o trabajadores.

Asimismo, Cerna, Mercado y León (2018) manifestaron que es la apreciación y la ponderación siempre están relacionados a la prosperidad y perfeccionamiento de las situaciones laborales en el docente. También, Palma (2015) precisa que es la actitud del docente hacia sus propias acciones laborales y la satisfacción de las necesidades propias de su desempeño docente.

Conjunto de actitudes que manifiesta una persona hacia el trabajo que ejecuta, y estas están referidas a las actividades generales o hacia algún aspecto específico del trabajo, convirtiéndose en una concepción globalizadora de las actitudes de los sujetos hacia las diferentes facetas de la faena (Manosalvas, Manosalvas y Nieves, 2015)

Para Rosales (2015) debe comprenderse como el conjunto de actitudes que tiene el empleado hacia el trabajo que realiza, ya que cuando está satisfecho con el aspecto laboral muestra conductas positivas hacia la entidad donde labora, en caso contrario el comportamiento que demuestra son apáticos y negativos, dando una sensación de fastidio.

Al respecto Casana (2015) consideró como una actitud que cada trabajador asume cuando es valorada la actividad que realiza y cumple las exigencias

solicitadas por la institución. Así que al empleado se tienen que alcanzar todas las herramientas necesarias para ejecutar sus responsabilidades, tiene una remuneración justa, así como los beneficios sociales que le corresponden por derecho, se obtienen altos niveles de satisfacción.

Asimismo, Robbins (2014) señaló que es entendida como la predisposición que tiene el empleado hacia la institución, solicitando a los directivos mantener satisfechos a sus empleadores para aumentar el nivel de productividad e identificación con la empresa educativa.

Sobre las dimensiones acerca de la satisfacción laboral (Palma, 2005, como se citó en Mancilla, 2020) planteó cuatro dimensiones: Complacencia con la tarea, situaciones de trabajo, reconocimiento individual y social, y los beneficios monetarios. En la primera señala el valor que tiene el empleado al realizar el trabajo, el cual realiza con esmero y motivación tomando en cuenta las sugerencias de supervisores y compañeros de trabajo. En la segunda, se mencionan la disposición de los componentes físico, normativos de acuerdo al perfil exigido para realizar las labores, así como los de tipo organizativos que indican el horario y los descansos, además, de las condiciones de estabilidad o contratos del personal. En tercer lugar, están los reconocimientos de tipo personal o social, donde se realiza la evaluación sobre el trabajo efectuado en función a los propósitos previstos, asimismo, se consideran las relaciones con otras personas incluyendo los directivos. El reconocimiento es muy importante en la institución, pues se reconocen los aportes significativos realizados en beneficio de la organización. Y una cuarta dimensión, en el que se considera la remuneración que se recibe por las actividades realizadas en la institución, agregando los incentivos, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y otros que le concede la ley.

Según Palma (2015) afirmó que en la satisfacción laboral siete factores importantes, así se tiene: a) las condiciones físicas o materiales, conformadas por la infraestructura donde se realizan las labores diarias; b) beneficios remunerativos, incentivo económico por la tarea extra que realizan; c) políticas administrativas, conformidad con las reglas que rigen el trabajo que efectúan; d) relaciones sociales, nivel de satisfacción entre los trabajadores con referencia a la labor que realizan los empleados, e) desarrollo personal, oportunidad que tiene los empleados para autorrealizarse en la institución, f) desempeños de tareas, grado de satisfacción que

tiene los trabajadores con la tarea ejecutada, y g) relaciones con la autoridad, el valor que le da el trabajador a la relación que tiene con la autoridad.

Establece que existen cuatro tipos de satisfacción laboral, como: a) progresista, el empleado se siente muy bien en su trabajo; b) estable, trabajado presenta un nivel moderado de satisfacción; c) conformista, bajo esfuerzo laboral y poca voluntad para realizar los trabajos, y d) pseudo-satisfacción, debido a falsas impresiones para satisfacer una necesidad determinada (Casana, 2015)

La satisfacción de los docentes manifiestan caracteres vocacionales y peculiares que inciden en los aspectos profesionales, académicos y laborales, presentando dos perspectivas en su satisfacción laboral: a) profesional, el núcleo del trabajo son las relaciones personales, así como el ambiente, trayendo en consecuencia una satisfacción o insatisfacción de las personas; y b) personal, determinado por el desempeño en las actividades de acuerdo a las exigencias del puesto que ocupa (Cantón y Téllez, 2016)

Entre las teorías que fundamentan la satisfacción laboral, según Merino (2019) señaló la teoría de Maslow (1984) presentó una jerarquía de necesidades y elementos que permiten la satisfacción de los docentes, mencionando cinco categorías: a) Necesidades fisiológicas (básicas, tienen su origen en lo biológico), b) De seguridad (seguridad personal, estabilidad y protección), c) De amor, pertinencia y afecto, d) De estima (sentirse bien consigo mismo y en la sociedad), e) De autorrealización (llegar a la cúspide, a su máxima capacidad)

También en Locke (1969) planteó la teoría de la fijación de metas, precisando el trabajo que realizan los empleados es significativo y positivo cuando se enfocan los fines determinados con anterioridad, ya que estas son aspiraciones que llevan hacia un excelente desempeño con satisfacción personal. Por ello, son capaces de cristalizar un nivel alto de satisfacción llegando a lograr las metas previstas o establecidas.

Asimismo, Robbins y Judge (2013) concordando con Herzberg (1987) hacen referencia sobre la teoría de los dos factores, donde señalaron que la conducta de una persona en entorno laboral están dirigidos por factores intrínsecos y extrínsecos respectivamente. En los extrínsecos están relacionados a las condiciones por el cual se cumplen sus horarios de trabajos con el entorno, es decir, el salario, situaciones laborales, seguridad, políticas organizacionales, relaciones

interpersonales y supervisión. Mientras que los intrínsecos están conectados con las características del puesto que ocupa y el contenido del trabajo que efectúa. Por tanto, constituye el desarrollo de cada empleado, compromiso y reconocimiento en las tareas encomendadas.

Nava (2009) manifestó que en la teoría de las expectativas el sujeto está relacionado con el valor de las consecuencias de la labor que realiza, por ello, la actuación del trabajador es regularizado por tres motivos fundamentales, que son: la expectativa (el esfuerzo produce un trabajo laboral), instrumentalidad (determinado rendimiento es recompensado) y valencia (valor que se asigna por el trabajo ejecutado)

### III. METODOLOGÍA

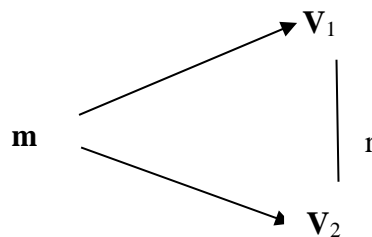
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se cimentó en datos y procesos matemáticos estadísticos, para determinar la validez de las hipótesis y determinar las conclusiones, por lo tanto fue de enfoque cuantitativo. Siguiendo a Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que estas investigaciones presentan una secuencia lógica para comprobar suposiciones y el estudio de la variable en base a mediciones para probar hipótesis a partir de razonamiento deductivo, es decir, de lo general a lo particular.

La investigación fue de tipo básica, ya que se sustentó en los fundamentos teóricos de las variables y su interrelación respectivamente. Asimismo, el diseño fue no experimental, ya que ninguna de las variables ha sido modificada, siendo estudiada en su naturaleza y momento. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que no hay manipulación de variables, es decir no hay una intención del investigador para cambiar su estado natural, midiendo como están en ese momento.

La indagación buscó medir la relación que hay entre las variables, para poder establecer el grado de influencia entre una y otra, estableciendo un grado o nivel de correlación. Para Cazau (2006) indicó que las investigaciones buscan medir y evaluar el grado de correlación. Asimismo, se buscaba describir teóricamente cada una de las variables.

La propuesta de diseño específica para la investigación, siguiendo a Hernández y Mendoza (2018), además de tener en cuenta que fue un diseño general no experimental y de alcance correlacional descriptiva, para el estudio de la variable Gestión educativa y satisfacción laboral. El esquema del diseño se presenta así:



Donde:

m = Muestra de estudio

V<sub>1</sub> = Gestión educativa

V<sub>2</sub> = Satisfacción laboral

r = Coeficiente de correlación

### **3.2. Operacionalización de las variables**

#### **Variable 1: Gestión educativa**

Jiménez (2020) precisó que la gestión está formada por una entidad organizada, con acciones programadas y funciones que cada miembro cumple, en el cual el director cumple un liderazgo fundamental en beneficio de la organización, la comunicación y el acoplamiento que la institución necesita para realizar los cambios en la comunidad.

Asimismo, las dimensiones se establecieron teniendo en consideración del Ministerio de Educación (2016) estableció cuatro componentes: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria respectivamente.

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

Cerna, Mercado y León (2018) manifestaron que es la apreciación y la ponderación siempre están relacionados a la prosperidad y mejoramiento de los entornos de trabajo de los profesores.

Las dimensiones fueron planteadas siguiendo a (Palma, 2005, como se citó en Mancilla, 2020) planteó cuatro dimensiones: Satisfacción con la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento individual y social, y los beneficios económicos.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población censal correspondió a los 70 docentes participantes de la Institución Educativa Pública N° 20150 Mariscal Benavides del distrito de Lunahuaná, para la cual se realizaron coordinaciones vía virtual, logrando de este modo los medios necesarios para trabajar con el 100% del personal. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) afirmaron en caso de trabajarse con la totalidad de la población, esta se denomina población censal. Por tanto para el estudio no corresponde la toma de una muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

En la averiguación se utilizó la técnica de fichaje y la encuesta para el estudio de las variables. La encuesta, según García (2017) señaló que: la técnica de investigación utiliza procedimientos estandarizados de interrogación, con la finalidad de obtener mediciones objetivas y subjetivas de una gran cantidad de características sobre la muestra de estudio

En la técnica de fichaje se utilizó como instrumentos las fichas de resumen, citas textuales, bibliográficas, etc. para recoger la información más significativa y pertinente de fuentes virtuales o físicas confiables.

En la técnica de encuesta se utilizó el cuestionario. Según Hurtado (2016) indicó que: se trata de un instrumento donde se agrupan una serie de interrogantes a un tema sobre el cual se desea obtener datos pertinentes para fundamentar la investigación. Se aplicó el cuestionario de preguntas a través del formulario del Google Drive.

Los dos cuestionarios aplicados en la investigación estuvieron constituidas por 20 ítems en el cuestionario para la gestión educativa y el otro de 24 ítems para la satisfacción laboral que se suministró a los participantes a través del formulario del Google Drive.



**Tabla 1:***Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa*

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la gestión educativa			
Autor:	Bajaña Piza Verónica Alexandra (2019)			
Adaptado y modificado por:	Br. Rosa Luz Peña Diego (2021)			
Lugar:	Institución Educativa Pública N° 20150	Mariscal Benavides - Lunahuaná		
Fecha de aplicación:	16 de marzo 2021			
Objetivo:	Evaluar la gestión educativa			
Administrado a:	Docentes			
Tiempo:	25 a 30 minutos			
Números de ítems:	20			
Margen de error:	5%			
Observación:	Individual			
Significación:	Evalúa cuatro dimensiones: Institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria			
Confiabilidad:	0,975 alfa de Cronbach			
Descripción:	Dimensión institucional: del 1 al 5 Dimensión pedagógica: del 6 al 10 Dimensión administrativa: del 11 al 15 Dimensión comunitaria: del 16 al 20			

**Tabla 2:***Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral*

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la satisfacción laboral			
Autor:	Mgtr. Edissa Diane Sánchez Velásquez (2019)			
Adaptado y modificado por:	Rosa Luz Peña Diego (2021)			
Lugar:	Institución Educativa Pública N° 20150	Mariscal Benavides - Lunahuaná		
Fecha de aplicación:	16 de marzo 2021			
Objetivo:	Evaluar la satisfacción laboral docente			
Administrado a:	Docentes			
Tiempo:	25 a 30 minutos			
Números de ítems:	24			
Margen de error:	5%			
Observación:	Individual			
Significación:	Evalúa cuatro dimensiones:			
Confiabilidad:	0,979 alfa de Cronbach			
Descripción:	Dimensión 1 Satisfacción con la tarea: del 1 al 6 Dimensión 2 Dimensión condiciones de trabajo: del 7 al 13 Dimensión 3 Dimensión reconocimiento individual y social: del 14 al 19			

Dimensión 4 Dimensión beneficios económicos: del 20 al 24

En la prueba piloto para el instrumento de medición gestión educativa, se obtuvo un alfa de Cronbach equivalente a 0,794 y para el instrumento de satisfacción laboral se halló un alfa Cronbach de 0,784; ambas tabuladas con el programa SPSS 26, según la tabla 3 y 4 donde se mencionan el nivel de confiabilidad los clasifica como de alta confiabilidad respectivamente.

Por otro lado, ambos instrumentos fueron sometidos a juicios de expertos, donde se determinan el dictamen indicado en la tabla 5 y 6 que se adjunta.

**Tabla 3**

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de gestión educativa*

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
1	Magister	Luis Angel Vasquez Reyes	aplicable
2	Magister	Rosa Luz Champi Córdova	aplicable
3	Magister	Jessica Gladys Contreras Orellana	aplicable

**Tabla 4**

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de satisfacción laboral*

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
1	Magister	Luis Angel Vasquez Reyes	aplicable
2	Magister	Rosa Luz Champi Córdova	aplicable
3	Magister	Jessica Gladys Contreras Orellana	aplicable

**Tabla 5**

*Estadística de fiabilidad para el cuestionario de gestión educativa*

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,7946	10

**Tabla 6***Estadística de fiabilidad para el cuestionario de satisfacción laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbrach	N° de elementos
0,784	10

### 3.5. Procedimiento

Para el recojo de datos se solicitó los permisos pertinentes a las autoridades de la entidad educativa, vía mesa de partes virtual, dado el actual contexto de aislamiento social. Obtenido el permiso correspondiente se inició el contacto con los participantes los cuales fueron informados por el Whatsaap y vía zoom.

Posteriormente, los instrumentos fueron trabajados en el google drive en su herramienta formularios. El formulario fue distribuido a los participantes de la institución educativa quienes en un plazo prudencial del día programado enviaron sus respuestas de cada uno de los ítems en los instrumentos propuestos para la correlación.

### 3.7. Método de análisis de datos

Para el trabajo se utilizó el método hipotético deductivo, al respecto Tapia, Palomino, Lucero y Valenzuela (2019) manifestaron que las hipótesis corresponden a ser enunciados establecidos a partir del conocimiento de la teoría sobre el tema de investigación, por el cual se ha establecido el problema.

Para el análisis estadístico, el cual se realizó en dos segmentos. Primero, el descriptivo, en la cual se encuentran las tablas y gráficos del comportamiento de la variable en forma general y de acuerdo a sus dimensiones. Segundo, el inferencial, usando el programa SPSS 26, con la finalidad de contrarrestar las hipótesis. Para ello se utilizó el estadígrafo de Correlación de Spearman. El cálculo del índice de Correlación, según sus propios parámetros, permitirá determinar si existe o no correlación.

### **3.8. Aspectos éticos**

En el estudio se respetó la decisión de los integrantes de formar parte de la investigación; se tuvo también en cuenta las referencias de todos los autores citados respetando su autoría; asimismo se tuvo en cuenta las Normas APA para sus respectivas citas y referencias; también se respetó los resultados alcanzados en los cuestionarios, es decir, no se manipularon los datos de los instrumentos de medición. Cerrillo (2009) aseveró que el enfoque ético del investigador es una de las más comprometidas del campo científico. Es decir, que el investigador debe cumplir con ciertas exigencias de rigor, formalización y análisis de campo. Por lo tanto, el acto ético desde un modo de indagación se ejercita responsablemente, evitando perjudicar a los sujetos sus aciertos y desaciertos en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

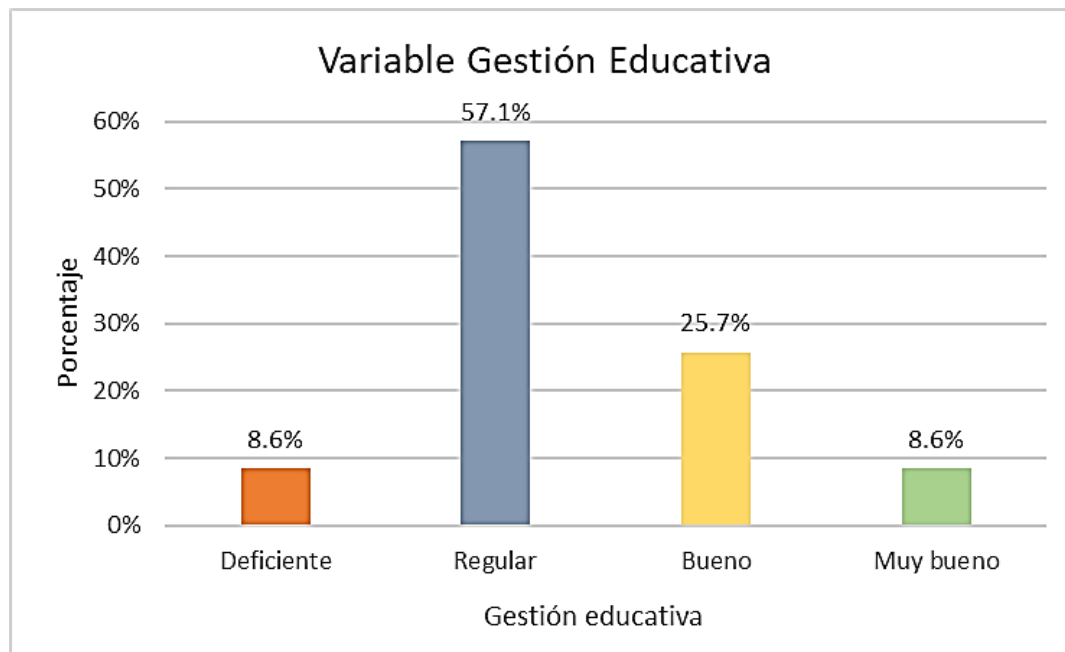
**Tabla 7**

*Frecuencia de la variable Gestión Educativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	8.6%	8.6%	8.6%
	Regular	40	57.1%	57.1%	65.7%
	Bueno	18	25.7%	25.7%	91.4%
	Muy bueno	6	8.6%	8.6%	100.0%
	Total	70	100.0%	100.0%	

**Figura 1:**

*Niveles de la gestión educativa*



De acuerdo con la tabla 7 y la figura 1, se apreció que los 70 participantes de la Institución Educativa 20150 “Mariscal Benavides” percibieron la gestión educativa de diversa manera; se evidenció que el 8.6% de los participantes la considera deficiente, el 57.1% regular, el 25.7% bueno, asimismo, el 8.6% muy bueno. En otras palabras, en la institución predomina una gestión educativa regular.

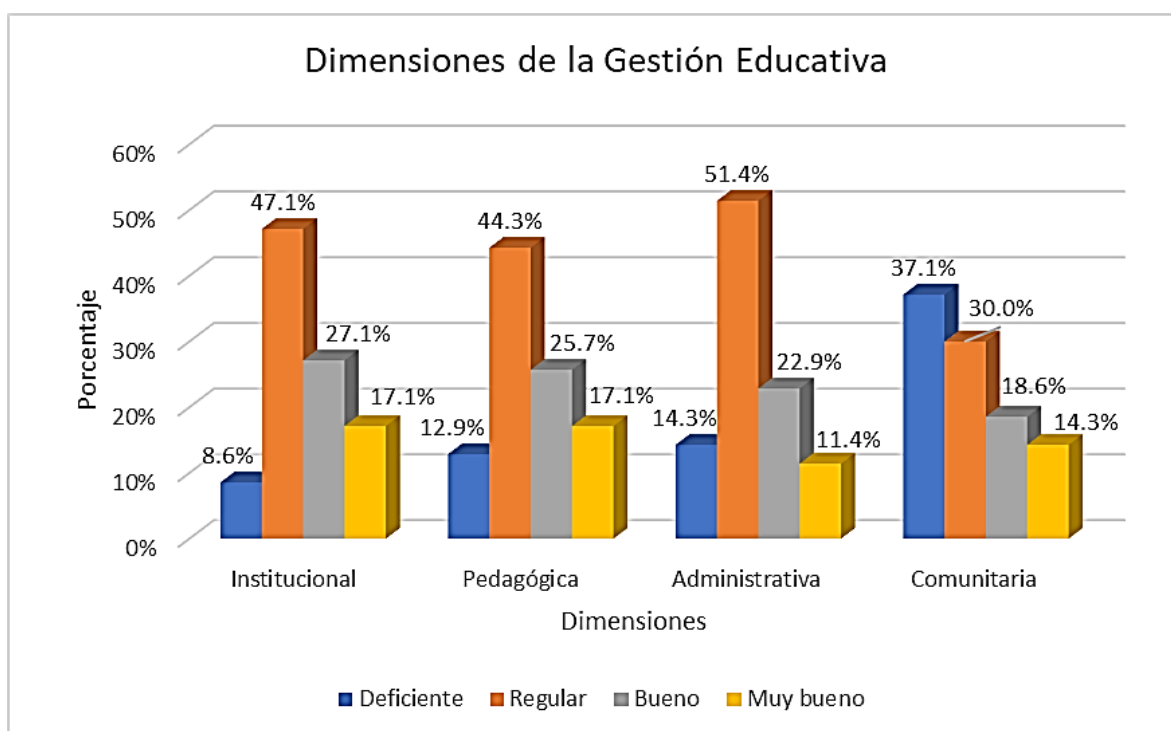
**Tabla 8**

*Frecuencia de las dimensiones de la Gestión Educativa*

Niveles		f	Institucional	f	Pedagógica	f	Administrativa	f	Comunitaria
Válido	Deficiente	6	8.6%	9	12.9%	10	14.3%	26	37.1%
	Regular	33	47.1%	31	44.3%	36	51.4%	21	30.0%
	Bueno	19	27.1%	18	25.7%	16	22.9%	13	18.6%
	Muy bueno	12	17.1%	12	17.1%	8	11.4%	10	14.3%
	Total	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%

**Figura 2:**

*Niveles de las dimensiones de la gestión educativa*



De acuerdo con la tabla 8 y la figura 2, donde se considera a 70 participantes de la Institución Educativa 20150 “Mariscal Benavides” se percibieron a las dimensiones de la gestión educativa de distintas maneras, en la primera dimensión Institucional se estableció que el 8.6% de los participantes la considera deficiente, el 47.1% la considera regular, el 27.1% la considera bueno y el 17.1% la considera

muy bueno, concluyendo que en la Institución Educativa predomina una dimensión institucional regular; por otro lado en la segunda dimensión pedagógica se evidenció que el 12.9% de los participantes la considera deficiente, el 44.3% la considera regular, el 25.7% la considera bueno, por otro lado un 17.1% lo considera muy bueno, esto nos quiere decir que en la Institución educativa predomina una dimensión pedagógica regular; así mismo en la tercera dimensión Administrativa, se evidenció que el 14.3% de los participantes la considera deficiente, el 51.4% la considera regular, el 22.9% la considera bueno, por otro lado un 11.4% lo considera muy bueno, esto nos quiere decir que en la Institución educativa predomina una dimensión administrativa regular; por último en la dimensión Comunitaria se evidenció que el 37.1% de los participantes la considera deficiente, el 30.0% la considera regular igual que el anterior, el 18.6% la considera bueno, por otro lado un 14.3% lo considera muy bueno, esto nos quiere decir que en la Institución educativa predomina una dimensión administrativa deficiente.

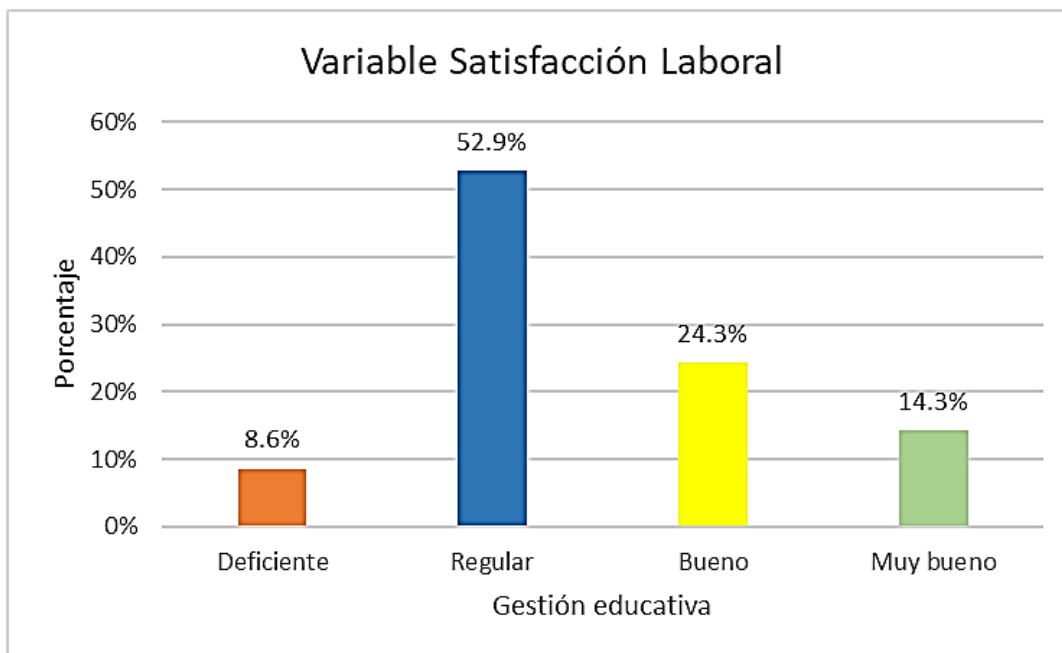
**Tabla 9**

*Frecuencia de la variable Satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	8.6%	8.6%	8.6%
	Regular	37	52.9%	52.9%	61.4%
	Bueno	17	24.3%	24.3%	85.7%
	Muy bueno	10	14.3%	14.3%	100.0%
	Total	70	100.0%	100.0%	

**Figura 3:**

*Niveles de la satisfacción laboral*



De acuerdo con la tabla 9 y la figura 3, se aprecia que los 70 participantes de la Institución Educativa 20150 “Mariscal Benavides” percibieron la satisfacción laboral de diversa manera; se evidenció que el 8.6% de los participantes la considera deficiente, el 52.9% regular, el 24.3% bueno, asimismo, el 14.3% muy bueno. En otras palabras, en la institución predomina una satisfacción laboral regular.

**Tabla 10**

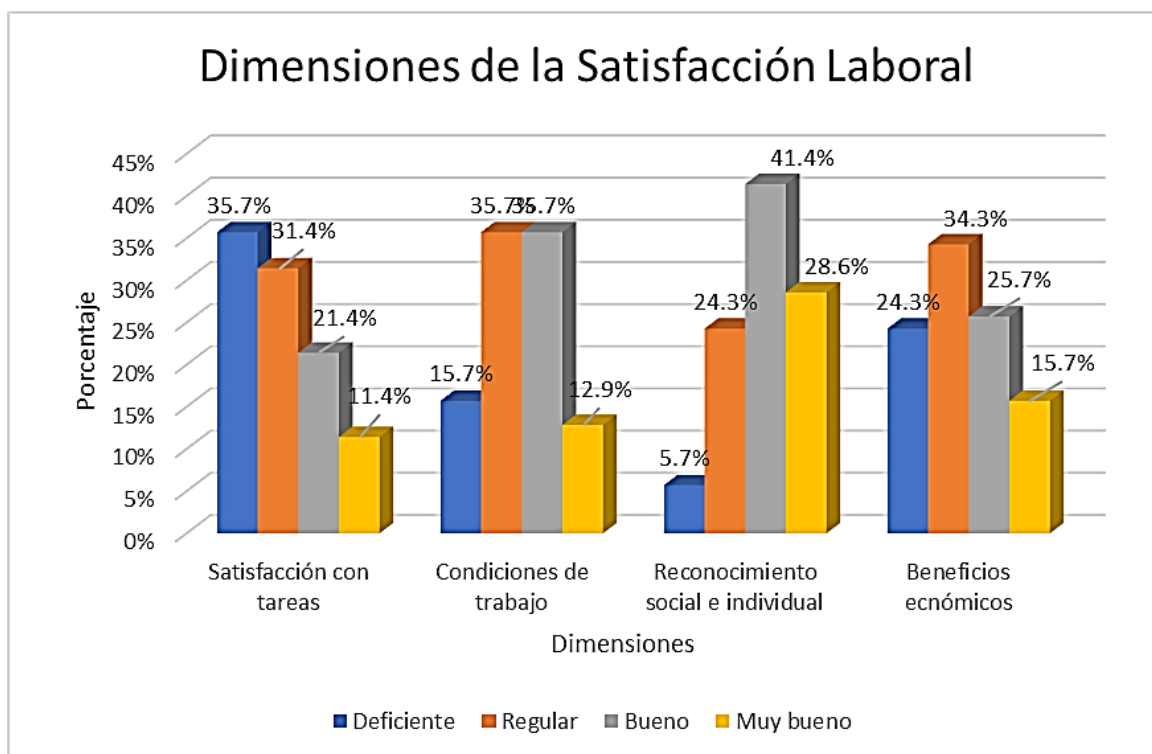
*Frecuencia de las dimensiones de Satisfacción laboral*

Niveles	Satisfacción con tareas		Condiciones de trabajo		Reconocimiento social e individual		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	25	35.7%	11	15.7%	4	5.7%	17	24.3%
Regular	22	31.4%	25	35.7%	17	24.3%	24	34.3%
Bueno	15	21.4%	25	35.7%	29	41.4%	18	25.7%
Muy bueno	8	11.4%	9	12.9%	20	28.6%	11	15.7%
Total	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%



**Figura 4:**

*Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral*



De acuerdo con la tabla 10 y la figura 4, donde se consideró a 70 participantes de la Institución Educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” se percibieron a las dimensiones de la satisfacción laboral de distintas maneras, en la primera dimensión Satisfacción con tareas se estableció que el 35.7% de los participantes la considera deficiente, el 31.4% la considera regular, el 21.4% la considera bueno y el 11.4% la considera muy bueno, concluyendo que en la Institución Educativa predomina una dimensión satisfacción con tareas entre deficiente y regular; por otro lado en la segunda dimensión condiciones de trabajo se evidenció que el 15.7% de los participantes la considera deficiente, el 35.7% la considera regular, el 35.7% la considera bueno, por otro lado un 12.9% lo considera muy bueno, esto nos quiere decir que en la Institución educativa predomina una dimensión condiciones de trabajo entre bueno y regular; así mismo en la tercera dimensión Reconocimiento social e individual, se evidenció que el 5.7% de los participantes la considera deficiente, el 24.3% la considera regular, el 41.4% la considera bueno, por otro lado un 28.6% lo considera muy bueno, esto nos quiere decir que en la Institución educativa predomina una dimensión reconocimiento

social e individual bueno; por último en la dimensión Beneficios económicos se evidenció que el 24.3% de los participantes la considera deficiente, el 34.3% la considera regular, el 25.7% la considera bueno y un 15.7% la considera muy bueno, esto nos quiere decir que en la Institución educativa predomina una dimensión beneficios económicos regular.

## **4.2. Resultados inferenciales**

### **Prueba de hipótesis general**

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 4**

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.

### **Regla de decisión**

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_a$ )

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

**Tabla 11**

*Relación de la muestra no paramétrica, según Spearman, entre la gestión educativa, sus dimensiones y la satisfacción laboral.*

			Satisfacción Laboral	Gestión Educativa	D1: Institucional	D2: Pedagógica	D3: Administrativa	D4: Comunitaria
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70	,681** ,000 70	,670** ,000 70	,746** ,000 70	,640** ,000 70	,285* ,017 70
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,681** ,000 70	1,000 . 70	,808** ,000 70	,827** ,000 70	,766** ,000 70	,700** ,000 70
	D1: Institucional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,670** ,000 70	,808** ,000 70	1,000 . 70	,805** ,000 70	,573** ,000 70	,304* ,010 70
	D2: Pedagógica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,746** ,000 70	,827** ,000 70	,805** ,000 70	1,000 . 70	,671** ,000 70	,369** ,002 70
	D3: Administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,640** ,000 70	,766** ,000 70	,573** ,000 70	,671** ,000 70	1,000 . 70	,373** ,001 70
	D4: Comunitaria	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,285* ,017 70	,700** ,000 70	,304* ,010 70	,369** ,002 70	,373** ,001 70	1,000 . 70

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

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

En la tabla 11, respecto a la prueba de hipótesis general, se visualiza resultados de la prueba de correlación donde el valor de significancia  $p = ,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice  $Rho = ,681$  muestra una correlación positiva moderada. En la prueba de hipótesis específica 1 se observa resultados donde el valor de significancia  $p = ,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice  $Rho = ,670$  muestra una relación positiva moderada. En la prueba de hipótesis específica 2 se evidencia resultados donde el valor de significancia  $p = ,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice  $Rho = ,746$  muestra una relación positiva alta. Asimismo, en la prueba de hipótesis 3 se aprecia resultados donde el valor de significancia  $p = ,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio y; además, el índice  $Rho = ,640$  muestra una relación positiva moderada. En la prueba de

hipótesis 4 se visualiza resultados donde el valor de significancia  $p = ,017$ , por ello, no rechaza la hipótesis nula; además, el índice  $Rho = ,285$  muestra una relación positiva baja.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de la investigación, se obtuvo el resultado que indica que la significancia  $p = .000$  fue menor que  $p = .005$ ; por ello se cumple mediante la estadística, el rechazar la hipótesis nula aceptando la del estudio. Asimismo, se observó que el nivel de correlacional es positivo moderada, pues el índice muestra un valor  $Rho = .681$ . Se apreciaron que de los 70 participantes de la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides percibiendo la gestión educativa de manera que los resultados evidenciaron que 8.6% de los participantes consideran deficiente; el 57.1% señalan que regular y el 25.7% bueno; asimismo, 8.6% muy bueno.

En palabras más comprensible en la institución predomina una gestión educativa regular. Los resultados mencionados guardan una semejanza con la investigación de Pilatasig (2020) buscó precisar el tipo de gestión que realiza la institución en relación al personal docente, conociendo y midiendo la satisfacción laboral cuya finalidad es lograr el buen desempeño en el trabajo diario de los docentes con los estudiantes, promoviendo la estabilidad de los profesionales y ayudando a cumplir la visión que tiene la entidad educativa. Halló que el 65% de aceptación tienen las dimensiones: comunicación, naturaleza del trabajo y supervisión; mientras que un 60% se encuentran en los componentes de beneficios, pagos, promoción y recompensas respectivamente. Así también la investigación de Vázquez (2020) afirmó que al mejorar la gestión en la institución educativa, se convierte en el eje principal para señalar las carencias y peticiones de los agentes que conforman la organización garantizando una educación de calidad a los estudiantes. Asimismo, Cepeda (2020) precisó que el liderazgo en una institución es primordial, pues se necesitan líderes que tomen todas las oportunidades que se encuentren a su alcance para mejorar en forma permanente los objetivos organizacionales. Asimismo, exige una cultura organizacional que se cimienta en la innovación y evaluación continua dirigidas al logro de determinados objetivos institucionales.

En cuanto a los resultados logrados en relación con el primer objetivo específico se demostró que la significancia  $p = .000$  fue menor que  $p = .005$ , cumpliéndose la condición de aceptar la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula donde se refiere que existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral significativa en los trabajadores de la organización educativa asimismo, el índice de correlación  $Rho = .670$  lo que indica una relación positiva moderada, esto quiere decir, ante una mejora de la dimensión institucional, la variación de la satisfacción laboral será igual equitativa. En la dimensión institucional donde participaron 70 personas de la institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides se apreciaron que un 8.6% de los participantes consideran deficiente, el 47.1% señalaron que regular, mientras que un 27.1% lo consideraron como bueno y sólo el 17.1% lo consideran muy bueno, concluyendo que en la institución Educativa predomina una dimensión de gestión institucional regular.

Además, Gamarra (2020) señaló que la gestión institucional es elemento esencial en el interior de la organización educativa, y está estrechamente relacionada con la calidad educativa. En este contexto se deben movilizar recursos, realizar procesos, y tomar decisiones para el logro de los fines planteados en busca de mejorar e incrementar la calidad educativa en todas sus dimensiones. Asimismo, Cucho (2020) manifestó que la cultura organizacional se halla muy relacionada con la gestión educativa en su dimensión institucional, pedagógica, administrativa. Trayendo consigo una organización coordinada y planificada en la conducción de la entidad educativa. También, Parra (2020) señaló, que la gestión institucional tiene una gran incidencia en la satisfacción de los educadores y para ello necesita automatizar los procesos, la modernización y capacitación de los profesionales además de agilizar los procedimientos que permitan a los docentes realizar sus tareas con eficacia y eficiencia. En sus consecuencias se estableció que el 64% de los profesores indicaron un nivel medio en la gestión institucional, mientras el 68% consideran un nivel regular en la satisfacción laboral, por otro lado, el 24% señalan que la gestión es alta y el 28% precisan que la satisfacción es insatisfactoria.

Respecto al segundo objetivo específico, se demostró que la significancia  $P = ,000$  fue menos de  $p = .005$ ; por esta razón se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna, rechazando la nula, que considera la existencia de una relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. El índice  $Rho =$

.746 con ello se afirma que hay una relación positiva alta, esto señala cuando mejor sea la gestión pedagógica mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores de la organización educativa. Por otro lado en la dimensión pedagógica los resultados evidenciaron que el 12.9% de los participantes consideraron deficiente, el 44.3% respondieron que es regular, mientras que el 25.7% los consideran bueno, por otro lado un 17.1% lo señalan como muy bueno, esto quiere decir que la institución educativa predomina una dimensión pedagógica como muy regular.

Al respecto, Merino (2019) indicó que la capacidad de liderazgo permite contar con las condiciones de satisfacción laboral del personal encargado de la formación de los estudiantes ya que benefician el desempeño de las labores que desempeñan y que se manifiesta en un clima de trabajo excelente para la coordinación de las actividades pedagógicas e institucionales. Asimismo se evidenció que el 52,4% de los participantes tienen buen desempeño docente; un 31% están satisfechos en el aspecto laboral y sólo un 11.9% han alcanzado un nivel bueno en sus labores educativas, además se encontró una relación  $r$  Pearson de 0,595 considerado como una correlación positiva media entre las variables de estudio. Asimismo, Abad (2018) señaló que en la gestión educativa gestionada por el director en la institución educativa debe tener muy en cuenta los recursos humanos y pedagógicos que permitan la participación de todos los integrantes, fomentado una cultura de compromiso y respeto entre los agentes educativos. Además encontró una correlación significativa alta de 0,787 entre las variables y sus dimensiones una relación de 0,649 considerada como positiva moderada.

En relación con el objetivo específico tercero, se demostró mediante la significancia  $p = .000$  menor que  $p = .005$ , se produce el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Asimismo, el índice de correlación  $Rho = .640$  establece que existe una relación positiva moderada, esto afirma que, si la gestión administrativa es ordenada mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores de la corporación educativa.

En cuanto a la tercera dimensión, es decir, administrativa, se evidenciaron que el 14.3% de los participantes respondieron que es deficiente, el 51.4% lo consideraron como regular, mientras que el 22.9% afirmaron como bueno, y sólo



un 11.4% lo consideraron como muy bueno, señalando como resultado una predominancia regular en la dimensión administrativa de la corporación.

El estudio de Cuzcano (2018) afirmó que la administración está muy relacionada con el gobierno de la institución, es decir, dirigir a un conjunto de individuos. La intención es ejecutar un trabajo planeado de las acciones escolares priorizando los recursos con que cuenta la institución en beneficio de los discentes. Afronta aspectos, como: financiación económica, horarios de jornada, gerencia de recursos en general y comunicación fluida con estamentos del Ministerio de educación. Asimismo, Guizar (2013) indicó que la teoría de desarrollo organizacional, coadyuva a las organizaciones educativas a través de procedimientos planificados de renovación se hagan democráticas, competitivas y saludables, utilizando diferentes técnicas para realizar los cambios. Teoría que se cimienta en la confianza, en la habilidad para producir, realizar innovaciones, trabajo en equipo y responsabilidad en el interior de la institución.

Considerando el cuarto objetivo específico, se demostró mediante la significancia  $p = .000$  menor  $p = .017$  el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la existencia de una relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral. Además el índice de correlación  $Rho = .285$ , afirman que existe una relación positiva baja. Los resultados evidenciaron que un 37.1% de los participantes lo consideran como deficiente, el 30% lo afirmaron como regular, mientras que un 18.6% lo evidenciaron como bueno y sólo un 14.3% lo señalaron como muy bueno, predominando una dimensión administrativa deficiente.

Según Páez (2015) precisó que las familias deben participar en forma directa y constante como parte esencial de la institución, ya que estas permiten fortalecer las metas y fines propuestas por la organización. Por tanto los canales entre docentes y familia son fluidas donde se puedan afrontar la problemática que afectan a los estudiantes. En esta dimensión se tratan aspectos, como: contacto directo con padres, actividades sociales en beneficio de la comunidad, convenios interinstitucionales con municipios, postas médicas, Demuna, y otros, etc. Finalmente puede decirse que la gestión educativa apoya a la satisfacción de las expectativas de los educandos. Una excelente gestión se halla centrada en utilizar adecuadamente los recursos, priorizar los procesos en el cual deben incluirse los órganos de la entidad escolar, trayendo consigo el aumento del prestigio y

disminuye los costos, y a su vez se logren los objetivos trazados por la organización y sobre todo los aprendizajes (Quiñones, 2018).

Respecto a la base teórica de la variable la gestión educativa, según Gómez y Topete (2018) gestión, es un término nuevo emparentado al vocablo administración y aparecido en las últimas décadas del siglo XIX e inicios del XX, a partir de 1945 es reconocida como una disciplina, cuya finalidad era la producción que cada persona realizaba. En el siglo XX cambia su concepción, ya que se consideraba como un recurso básico en el cual se usaban habilidades que permitían la aplicación de conocimientos.

En cuanto a las teorías que fundamentan las variables se tienen a Alvarado (2008) el cual señaló en su teoría tres enfoques: el burocrático, el sistémico y el gerencial. El burocrático, sustentada en la racionalidad que a través de la eficiencia precisa obtener los objetivos de una organización. La gestión se efectúa tomando en cuenta la normatividad, fijando las tareas, se respeta la jerarquía de la autoridad, exige especialización de los directivos y se establecen los medios para el funcionamiento de la entidad. El sistémico, basada en la interrelación de los diferentes mecanismos del sistema para lograr las metas establecidas en la educación; además, sus elementos mantienen una estrecha coordinación de sus componentes para interactuar como un organismo. El gerencial, que está muy relacionado a la planeación, organización y los recursos para cumplir con los objetivos educativos propuestos. Asimismo, Guizar (2013) indicó que la teoría de desarrollo organizacional, coadyuva a las organizaciones educativas a través de procedimientos planificados de renovación se hagan democráticas, competitivas y saludables, utilizando diferentes técnicas para realizar los cambios. Teoría que se cimienta en la confianza, en la habilidad para producir, realizar innovaciones, trabajo en equipo y responsabilidad en el interior de la institución.

Por otro lado, entre las teorías que fundamentan la satisfacción laboral, según Merino (2019) señaló la teoría de Maslow (1954) presentó una jerarquía de necesidades y elementos que permiten la satisfacción de los docentes, mencionando cinco categorías: a) Necesidades fisiológicas (básicas, tienen su origen en lo biológico), b) De seguridad (seguridad personal, estabilidad y protección), c) De amor, pertinencia y afecto, d) De estima (sentirse bien consigo mismo y en la sociedad), e) De autorrealización (llegar a la cúspide, a su máxima

capacidad). También en Locke (1969) planteó la teoría de la fijación de metas, precisando que el trabajo que realizan los empleados es significativo y positivo cuando se enfocan los fines determinados con anterioridad, ya que estas son aspiraciones que llevan hacia un excelente desempeño con satisfacción personal. Por ello, son capaces de cristalizar un nivel alto de satisfacción llegando a lograr las metas previstas o establecidas. Asimismo, Robbins y Judge (2013) concordando con Herzberg (1987) hacen referencia sobre la teoría de los dos factores, donde señalaron que la conducta de una persona en entorno laboral están dirigidos por factores intrínsecos y extrínsecos respectivamente. En los extrínsecos están relacionados a las condiciones por el cual se cumplen sus horarios de trabajos con el entorno, es decir, el salario, situaciones laborales, seguridad, políticas organizacionales, relaciones interpersonales y supervisión. Mientras que los intrínsecos están conectados con las características del puesto que ocupa y el contenido del trabajo que efectúa. Por tanto, constituye el desarrollo de cada empleado, compromiso y reconocimiento en las tareas encomendadas. Y finalmente Nava (2009) manifestó que en la teoría de las expectativas el sujeto está relacionado con el valía de las consecuencias de la labor que realiza, por ello, la actuación del trabajador es regularizado por tres motivos fundamentales, que son: la expectativa (el esfuerzo produce un trabajo laboral), instrumentalidad (determinado rendimiento es recompensado) y valencia (valor que se asigna por el trabajo ejecutado)

Una de las limitaciones de la investigación es el tipo de muestreo que se utilizó en el estudio, es decir, el muestreo por conveniencia donde se han elegidos los grupos en forma intencional y por lo tanto se hace difícil generalizar los resultados obtenidos, por el contrario si se tomaba un muestreo aleatorio para formar el grupo experimental, se generaliza los resultados hallados sólo afectan a los participantes que tengan características similares a los trabajadores que fueron parte de la investigación.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera.**

De acuerdo con los resultados estadísticos, se pudo determinar la existencia de una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná con  $Rho = .681$ , por lo que se llega a la siguiente conclusión, que si existe una correlación positiva alta, o sea cuando mejor sea la gestión educativa mayor será la satisfacción laboral de los educadores en la organización. Además el valor de significancia  $p = .000$  es menor que  $p = 0.50$ , por ello se procede aceptar la hipótesis de la investigación.

### **Segunda:**

De acuerdo con los resultados estadísticos, fue posible determinar la existencia de una relación significativa entre la dimensión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná con  $Rho = .670$ , por lo tanto se llega a la conclusión, que existe una correlación positiva moderada, es decir, cuando mejor sea la gestión institucional mayor será la satisfacción laboral de los educadores en la corporación. Además el valor de significancia  $p = .000$  es menor que  $p = 0.50$ , por ello se procede aceptar la hipótesis de la investigación.

### **Tercera.**

De acuerdo con los resultados estadísticos, se logró determinar la existencia de una relación significativa entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná con  $Rho = .746$ , por lo que se llega a la conclusión, que existe una correlación positiva alta, es decir, cuando mejor sea la gestión pedagógica mayor será la satisfacción laboral de los profesores en la corporación. Además el valor de significancia  $p = .000$  es menor que  $p = 0.50$ , por ello se procede aceptar la hipótesis de la investigación.

#### **Cuarta**

De acuerdo con los resultados estadísticos, se pudo determinar la existencia de una relación significativa entre la dimensión administrativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná con  $Rho = .640$ , por lo que se llega a la conclusión, que existe una correlación positiva moderada, es decir, cuando mejor sea la gestión administrativa mayor será la satisfacción laboral de los educadores en la organización. Además el valor de significancia  $p = .000$  es menor que  $p = 0.50$ , por ello se procede aceptar la hipótesis de la investigación.

#### **Quinta:**

De acuerdo con los resultados estadísticos, fue posible determinar la existencia de una relación significativa entre la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná con  $Rho = .285$ , por lo que se llega a la conclusión, que existen una correlación positiva baja, es decir, cuando mejor sea la gestión comunitaria mayor será la satisfacción laboral de los profesores en la entidad. Además el valor de significancia  $p = .017$  es menor que  $p = 0.50$ , por ello se procede aceptar la hipótesis de la investigación.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera.**

De acuerdo con la relación significativa  $Rho = .681$  entre la gestión educativa y la satisfacción laboral se recomienda una mayor planificación estratégica de parte de la gestión educativa y directiva para lograr mejor satisfacción laboral entre los trabajadores de la organización.

### **Segunda.**

Con los resultados estadísticos hallados entre la dimensión institucional y la satisfacción laboral, como el  $Rh = .670$  se recomienda un plan de implementaciones de capacitaciones que permitan el crecimiento y progreso institucional de los trabajadores de la entidad educativa.

### **Tercero.**

Los hallazgos encontrados entre la dimensión pedagógica y la satisfacción laboral, como el  $Rho = .746$ , donde los docentes reconocen los logros y esfuerzos realizados por la gestión aún se hace necesario la actualización y preparación de los educadores en la calidad educativa logrando los objetivos estratégicos planteados por la corporación educativa.

### **Cuarta.**

En la dimensión administrativa y la satisfacción laboral se observó una relación de  $Rho = .640$ , la cual se entiende que aún se tiene que mejorar muchos aspectos de la administración en la actividades educativas beneficiando en la creación de ambientes, condiciones adecuadas y materiales necesarios en la satisfacción de los trabajadores de la organización educativa.

### **Quinta:**

Asimismo, se halló una relación baja de  $Rho = .285$  entre la dimensión comunitaria y la satisfacción laboral, por lo que se recomienda trabajar muchas acciones y actividades planificadas con los padres de familia y la comunidad, aunque existe

relación está aún es muy deficiente para la exigencia que tiene una institución educativa y la comunidad en general.

## REFERENCIAS

- Abad, M. (2020). *Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la institución educativa "Hipólito Unanue" de Obas -201*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.  
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5375/PPE00221A11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado, O. (2008). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima. Universidad de Lima.
- Banco Mundial (2020). *COVID-19 y Educación: Algunos desafíos y oportunidades*.  
<https://blogs.worldbank.org/es/education/educational-challenges-and-opportunitiescovid-19-pandemic>.
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-30  
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Casana, M. V. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis de licenciatura). Universidad Particular Antenor Orrego. Trujillo, La Libertad.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1670/1/RE\\_ENFER\\_CLIMA-ORGANI-SATIISFA-LABO-ENFERME\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1670/1/RE_ENFER_CLIMA-ORGANI-SATIISFA-LABO-ENFERME_TESIS.pdf)
- Cantón, I y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13(1), 214-226.  
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Tercera Edición. Buenos Aires.  
<https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Cepeda, S. (2020). La adecuada gestión educativa organizacional más allá de la conceptualidad: retos y oportunidades. *Revista científica, tecnológica y humanística, CienciAcierta*, (62), 1-13.  
<http://www.cienciacierta.uadec.mx/articulos/CC62/Adecuadagestion.pdf>



- Cerna, D.; Mercado, P. y León, F. (2018). *Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between. México and the United States*, *Contaduría y administración*, 63(2), 1-18.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0186-10422018000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0186-10422018000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Cerrillo, J. (2009). El intermediario imposible. Algunas reflexiones en torno a Epistemología y ética en la Investigación Cualitativa. *Nómadas, Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 24 (4), 187-201.  
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18112178013.pdf>.
- Consejo Nacional de Educación (2018). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y recomendaciones*. Lima. CNE.  
<https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/publicacion/2018/balance-pen-2017-2018.pdf>
- Consejo Nacional de Educación (2019). *Evaluación del Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima. CNE. Balance y recomendaciones. Lima. CNE.  
<https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/libro-evaluacion-pen2021.pdf>
- Correa, A.; Álvarez, A. y Correa, S. (S.F.). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Fundación universitaria Luis Amigó. Medellín, Colombia.  
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativau nnuevoparadigma.pdf>
- Cucho, M. (2020). *Cultura organizacional y gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cotabambas, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4758/Maritza%20CUCHO%20CARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuzcano, M. (2018). *Gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente de la institución educativa Fe y Alegría N° 24 del distrito de Villa María del Triunfo*. Lima. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22435/Cuzcano\\_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22435/Cuzcano_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- De la Cruz; P.W. G. (2019). *Satisfacción laboral y servicio educativo que brindan los docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés, San Elena-Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44433/De%20La%20Cruz\\_PWG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44433/De%20La%20Cruz_PWG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, C. & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos*, 43(1), 75-86.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Farfán, A. E., Mero, O. W. Y. y Sáenz; J. V. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Revista Dominio de Ciencia*, 2(4), 179-190  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=580287>
- Gamarra, J.A. (2020). *Gestión institucional y calidad educativa en la institución educativa N° 7233 Matsu Utsumi, Villa María del Triunfo, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49736>
- García, M. (2016). *La encuesta*. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos, 141-70.  
<https://www.redalyc.org/pdf/997/99746727010.pdf>
- Gómez, R. y Topete, C. (2018). Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 10-28.  
<https://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i16.348>
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo organizacional*. México. Mc Graw Hill  
[https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/4\\_DO-Gu%C3%ADzar-Rafael.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/4_DO-Gu%C3%ADzar-Rafael.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Selección de la muestra*. En *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. México: Mc Graw Hill.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hurtado, J. (2015). *La observación*. Tercera edición. Fundación Sypal. Caracas.  
<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Fabián, J. L. (2017). *Gestión y calidad educativa según los docentes del CETPRO San Pedro de la Ugel 07 del distrito de San Borja, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1353/TM%20CE-Ev%203277%20F1%20%20Fabian%20Apolinario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lemos, M. (2017). Collaborative agency in educational management: a joint object for School and community transformation. *Revista de Administración de Empresas*, 57(6), 555-566.  
<https://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020170604>
- Macedo, G., & Delgado, J. M. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1256-1276.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.147](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147)
- Mancilla, C. T. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en la unidad de Gestión educativa local, Huánuco, 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Huánuco.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2453/Mancilla%20Chamorro%2c%20Carina%20Tomas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manrique, A. (2016). Gestión y diseño. Convergencia disciplinar. *Pensamiento & gestión*, 40, 129-158  
[https://www.redalyc.org/pdf/646/Resumenes/Resumen\\_64646279006\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/646/Resumenes/Resumen_64646279006_1.pdf)
- Manosalvas, C.A.; Manosalvas, L.O. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ad-Minister*, (26), 5-15.  
<https://doi.org/10.1723/ad-minister.26.1>

- Martínez, X. & Rosado, D. (2014). Gestión educativa y prospectiva humanística. *Innovación educativa*, 14(66).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732014000300010](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732014000300010)
- Ministerio de Educación (2014). *Manual del Buen desempeño del directivo*. Lima, Perú.  
<https://www.ugelandahuaylas.gob.pe/portal/images/eba/Documentos-Normativos/MARCO-BUEN-DESEMPENO-DIRECTIVO.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ima-qes/0021/002191/219162s.pdf>.
- Merino (2019). *Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa Particular Sofos – Guayaquil, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Piura.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41508>
- Páez, R. (2015). Familia y escuela. Una alianza necesaria en la gestión escolar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 159-180.  
<https://doi.org/10.35362/rie670228>
- Palma, S. (2005). *Aspectos psicológicos del clima laboral*. Texto IX Titulación profesional extraordinaria. Lima. UNMSM.  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v03\\_n1/pdf/a01v3n1.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf)
- Palma, S. (2015). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)*. Lima, Perú. Editora y comercialización CATOLAN EIRL.  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_M anual\\_1\\_o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_M anual_1_o_Edici%C3%B3n)
- Parra, S.G. (2020). *Influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral de los docentes del colegio Provincia de Bolívar de Guayaquil, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47415/Parra\\_SS G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47415/Parra_SS G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pairazaman, E. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma*. Pacasmayo. (Tesis de maestría). Trujillo. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11862/effio\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11862/effio_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pilatasig, C.A. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Especial Juan Pablo II, Esmeralda, 2019-2020*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Esmeralda.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2068/1/PILATASIG%20MONTALVO%20CARLOS%20ALFREDO%20.pdf>
- Pérez, C. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red Brisas del Chinchipe*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca.  
<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1268/LA%20GESTI%c3%93N%20DIRECTIVA%20Y%20SU%20RELACI%c3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20DE%20LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pulido, V.M. y Olivera, E.S. (2019). Gerencia educativa: una visión empresarial de la educación básica. *Revista científica de la UCSA*, 6(3), 52-62  
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006.03.052-062>.
- Robbins, S. P. y Coutler, M. (2014). *Administración*. México, Pearson Educación de México S.A.  
<http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S. P. (2014). *Comportamiento organizacional*. México, Prentice Hall.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial Educación Superior Latinoamericana. Marisa de Anta.  
[https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)

- Romero, S. L. y Santa María, H. R. (2020). Factores que intervienen en la gestión educativa. *Revista Varela*, 21(58), 77-85.  
<http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110/255>
- Rosales (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROS\\_ALES\\_BEDOYA\\_RUBY\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROS_ALES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, M. y Delgado, J. M. (2020). Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1-20.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.196](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196)
- Tapia, L., Palomino, M. y Lucero Y. y Valenzuela, R. (2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista médica clínica Las Condes*, 30(1).  
[https://www.researchgate.net/publication/330793147\\_pregunta\\_hipotesis\\_y\\_objetivos\\_de\\_una\\_investigacion\\_clinica/link/5d55453a6fdcc2462ab498b/download](https://www.researchgate.net/publication/330793147_pregunta_hipotesis_y_objetivos_de_una_investigacion_clinica/link/5d55453a6fdcc2462ab498b/download)
- Téllez, S. (2015). *La satisfacción y educación primaria de los profesores de los centros educativos de educación infantil en las comarcas del Bierzo y Valdeorras*. (Tesis doctoral). Universidad de León, España.  
<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5994/Tesis%20Sonia%20Tellez.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Turbi, (2017). *La importancia de la gestión en el centro educativo*.  
<http://notifica.do/educacion/9432/la-importancia-de-la-gestion-en-el-centro-educativo.html>.
- Unesco (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*. Lima. Grafico S.A.C.  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162_spa)
- Unesco (2020). *Coalición Mundial para la educación COVID-19*.  
<https://es.unesco.org/covid19/globaleducationcoalition>

Vázquez, J.O. (2020). *La gestión educativa en el aprendizaje escolar*. Universidad Abierta. México.

**ANEXOS**



## Anexo 1: Matriz de Consistencia

<b>Matriz de Consistència</b>									
<b>Título:</b> Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021									
<b>Autor:</b> Rosa Luz Peña Diego									
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>VARIABLES e indicadores</b>						
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe una relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021</p>	<b>Variable 1: Gestión educativa (independiente)</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
			Institucional	Elaboración de documentos. Proyectos institucionales Reglamento interno Manual de organización y funciones Comunicación horizontal Cumplimiento de horas	Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional La institución Educativa genera espacios para trabajar los documentos de gestión sin prejuicios de las horas de clases. En la institución Educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa	Nunca (1)	Bajo 0-125		
			Pedagógica	Teorías constructivistas Resolución de problemas Metodología Materiales didácticos Ambientes Evaluación de aprendizajes	En la institución educativa al instituirse aplica el manual de organización y funciones de la institución. En la institución forman comisiones de trabajo con los docentes y estudiantes. Se preocupa por que el estudiante construya su propio conocimiento con independencia cognitiva.			Rara vez (2)	Regular 126-169
			Administrativa	Recursos económicos Textos educativos Calendarización Potencial humano Monitoreo de la práctica Supervisión de funciones Cumplimiento de normas	Define las competencias y capacidades que trabajaran los estudiantes y guíen el aprendizaje Aplica las actividades y recursos virtuales en el desarrollo de sus obligaciones pedagógicas Desarrolla actividades formativas haciendo uso de la plataforma o dispositivo móvil			Algunas veces (3)	Alto 170-225
Comunitaria	Aliados estratégicos Relación con otras instituciones Participación e iniciativa Fomento al trabajo Practica de enseñanza Participa en redes de apoyo	Realiza la retroalimentación formativa a los estudiantes a través del celular móvil u otras herramientas tecnológicas Se distribuyen adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución educativa. El administrador realiza control de inversión de los recursos económicos que ingresan a la institución.	Frecuentem ente (4)						
		Siempre (5)							

<p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 20150 “Mariscal Benavides” – Lunahuaná, 2021.</p>			<p>Se administra adecuadamente al potencial humano, asignándole cargos y funciones de acuerdo al perfil profesional.</p> <p>La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de sus funciones de acuerdo al reglamento interno y manual de funciones.</p> <p>La dirección vela por el cumplimiento de las normas de convivencia en la institución.</p> <p>Los padres de familia son considerados como aliados estratégicos</p> <p>La Institución Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades a favor del desarrollo de la comunidad</p> <p>La institución Fomenta en los estudiantes la importancia de proyectos escolares relacionado con las necesidades de la comunidad</p> <p>La institución Fomenta el trabajo con la familia a favor del aprendizaje de los estudiantes</p> <p>La institución Integra en la práctica pedagógica la cultura y los recursos de la comunidad</p>	
<b>Variable 2: Satisfacción laboral (Dependiente)</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
Satisfacción con las tareas.	Percepción de tareas Cumplimiento del trabajo Satisfacción por el trabajo realizado Participación en la toma de decisiones	Está satisfecho con la tarea realizada en la institución Está satisfecho con la información oportuna del desempeño realizado Se siente conforme con el centro de trabajo	Bajo (0-6)	Bajo [0; 30]		
Condiciones de trabajo.	Distribución física Comodidad Ambientes y herramientas de trabajo Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo	Está conforme con los recursos alcanzados por la institución para realizar las actividades Se encuentra satisfecho con el trabajo realizado Las condiciones ambientales facilitan su labor diaria La infraestructura e instalaciones son seguras		Regular [31; 60]  Alto		

			<p>Reconocimiento social individual</p> <p>Beneficios económicos.</p>	<p>Relaciones con sus compañeros</p> <p>Desempeñar cargos adicionales</p> <p>Oportunidad de formación personal</p> <p>Relación con las autoridades</p> <p>Remuneración monetaria</p> <p>Expectativas económicas</p> <p>Recompensas equitativas</p> <p>Capacitaciones y actualizaciones</p>	<p>Está a gusto con las condiciones en que trabaja y lo disfruta</p> <p>Tiene la libertad elegir su propio método de trabajo</p> <p>El ambiente donde labora es confortable</p> <p>Existe una comunicación asertiva entre todo el personal</p> <p>Existe tolerancia y compañerismo en la institución</p> <p>Existe un compromiso real referente a los objetivos organizacionales</p> <p>Se siente identificado con su institución</p> <p>Se asciende en forma justa y por méritos profesionales</p> <p>El salario que recibe es aceptable</p> <p>El trabajo adicional es compensado</p> <p>Existe igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones</p> <p>Recibe capacitaciones y actualizaciones oportunamente</p> <p>Recibe los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales</p>	<p>Medio (7-13)</p> <p>Alto (14-20)</p>
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>		
<p><b>Nivel:</b></p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Método:</b></p> <p>-Descriptivo</p> <p>-Científico</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>58 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b></p> <p>Muestreo no probabilístico. Por conveniencia</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>65 docentes</p>	<p><b>Variable 1: Gestión Educativa</b> (Independiente)</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Rosa Luz Peña Diego</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach</p> <p>Ámbito de Aplicación: IEP Mariscal Benavides - Lunahuaná</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Medidas de tendencia central</li> <li>-Tabla de frecuencia</li> <li>-Gráfico de barras</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pruebas no Paramétricas</li> <li>- Prueba de Chi Cuadrado</li> <li>- La Correlación de Rho de Spearman</li> </ul>		

-Estadístico		<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b> (Dependiente) <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: Rosa Luz Peña Diego Año: 2021 Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach Ámbito de Aplicación: IEP Mariscal Benavides - Lunahuaná Forma de Administración: Individual	
--------------	--	---	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

**Tabla 12**

*Operacionalización de la variable Gestión Educativa*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Gestión educativa	El Ministerio de Educación (2016) definió la gestión educativa como un proceso que esta encauzado para fortalecer los procesos pedagógicos, directivos comunitarios y administrativos, conservando la independencia institucional para atender las demandas locales comunales y nacionales.	Actividades que lideran el director y toda la comunidad educativa en la dirección de la institución educativa.	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de documentos.</li> <li>- Proyectos institucionales</li> <li>- Reglamento interno</li> <li>- Manual de organización y funciones</li> </ul>	1-5	Nunca (1)	Deficiente 0-54
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación horizontal</li> <li>- Cumplimiento de horas</li> <li>- Teorías constructivistas</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Metodología</li> <li>- Materiales didácticos</li> <li>- Ambientes</li> <li>- Evaluación de aprendizajes</li> </ul>	6-10	Rara vez (2)	
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos económicos</li> <li>- Textos educativos</li> <li>- Calendarización</li> <li>- Potencial humano</li> <li>- Monitoreo de la práctica</li> <li>- Supervisión de funciones</li> <li>- Cumplimiento de normas</li> </ul>	11-15	Algunas veces (3)	Bueno 73-87
			Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aliados estratégicos</li> <li>- Relación con otras instituciones</li> <li>- Participación e iniciativa</li> <li>- Fomento al trabajo</li> <li>- Practica de enseñanza</li> <li>- Participa en redes de apoyo</li> </ul>	16-20	Siempre (5)	

**Tabla 13**

*Operacionalización variable Satisfacción laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos		
Satisfacción laboral	Según Cerna, Mercado y León (2018) manifestaron que es la apreciación y la ponderación siempre están relacionados al bienestar y mejoramiento de las condiciones de los docentes.	Valoración que cada docente le da al trabajo realizado en la institución.	Satisfacción con las tareas.	- Percepción de tareas - Cumplimiento del trabajo - Satisfacción por el trabajo realizado - Participación en la toma de decisiones	1-6	Totalmente insatisfecho (1)	BAJO [0; 65]		
			Condiciones de trabajo.	- Distribución física - Comodidad - Ambientes y herramientas de trabajo - Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo	7-13			Parcialmente insatisfecho (2)	REGULAR [66; 86]
			Reconocimiento social e individual	- Relaciones con sus compañeros - Desempeñar cargos adicionales - Oportunidad de formación personal - Relación con las autoridades	14-19	Satisfecho (3)	BUENO [87; 104]		
			Beneficios económicos.	- Remuneración monetaria - Expectativas económicas - Recompensas equitativas	20-24			Parcialmente satisfecho (4)	MUY BUENO [105; 120]
					- Capacitaciones y actualizaciones				

### Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos

**Tabla 1:**

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa*

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la gestión educativa
Autor:	Bajaña Piza Verónica Alexandra(2019)
Adaptado y modificado por:	Br. Rosa Luz Peña Diego (2021)
Lugar:	Institución Educativa Pública N° 20150 Mariscal Benavides - Lunahuaná
Fecha de aplicación:	
Objetivo:	Evaluar la gestión educativa
Administrado a:	Docentes
Tiempo:	25 a 30 minutos
Números de ítems:	20
Margen de error:	5%
Observación:	Individual
Significación:	Evalúa cuatro dimensiones: Institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria
Confiabilidad:	0,975 alfa de Cronbach
Descripción:	Dimensión institucional: del 1 al 5 Dimensión pedagógica: del 6 al 10 Dimensión administrativa: del 11 al 15 Dimensión comunitaria: del 16 al 20

**Tabla 2:**

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral*

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la satisfacción laboral
Autor:	Mgr. Edissa Diane Sánchez Velásquez (2019)
Adaptado y modificado por:	Rosa Luz Peña Diego (2021)
Lugar:	Institución Educativa Pública N° 20150 Mariscal Benavides - Lunahuaná
Fecha de aplicación:	16
Objetivo:	Evaluar la satisfacción laboral docente
Administrado a:	Docentes
Tiempo:	25 a 30 minutos
Números de ítems:	24
Margen de error:	5%
Observación:	Individual
Significación:	Evalúa cuatro dimensiones:
Confiabilidad:	0,979 alfa de Cronbach
Descripción:	Dimensión 1 Satisfacción con la tarea: del 1 al 6 Dimensión 2 Dimensión condiciones de trabajo: del 7 al 13 Dimensión 3 Dimensión reconocimiento individual y social: del 14 al 19 Dimensión 4 Dimensión beneficios económicos: del 20 al 24

**Tabla 3:**

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de gestión educativa*

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
1	Magister	Luis Angel Vasquez Reyes	aplicable
2	Magister	Rosa Luz Champi Córdova	aplicable
3	Magister	Jessica Gladys Contreras Orellana	aplicable

**Tabla 4:**

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de satisfacción  
laboral

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
1	Magister	Luis Angel Vasquez Reyes	aplicable
2	Magister	Rosa Luz Champi Córdova	aplicable
3	Magister	Jessica Gladys Contreras Orellana	aplicable



## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

Estimado colaboradores la encuesta tiene la finalidad de recoger información para evaluar la **gestión educativa** de la Institución Educativa Pública. Para lo cual se le solicita su participación completando el presente cuestionario, al mismo tiempo que es de carácter confidencial. Agradezco de antemano su participación.

**Instrucciones:** A continuación se le presenta una serie de afirmaciones; marque con un aspa (x) en la casilla que considere con la que más esté de acuerdo.

NUNCA=1      RARA VEZ=2      ALGUNA VECES=3      FRECUENTEMENTE=4      SIEMPRE=5

N°	Dimensiones/items	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión institucional</b>						
1	Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional					
2	La institución Educativa genera espacios para trabajar los documentos de gestión sin prejuicios de las horas de clases.					
3	En la institución Educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa					
4	En la institución educativa al instituirse aplica el manual de organización y funciones de la institución.					
5	En la institución forman comisiones de trabajo con los docentes y estudiantes.					
<b>Dimensión pedagógica</b>						
6	Se preocupa por que el estudiante construya su propio conocimiento con independencia cognitiva.					
7	Define las competencias y capacidades que trabajaran los estudiantes y guíen el aprendizaje					
8	Aplica las actividades y recursos virtuales en el desarrollo de sus obligaciones pedagógicas					
9	Desarrolla actividades formativas haciendo uso de la plataforma o dispositivo móvil					
10	Realiza la retroalimentación formativa a los estudiantes a través del celular móvil u otras herramientas tecnológicas					
<b>Dimensión administrativa</b>						
11	Se distribuyen adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución educativa.					
12	El administrador realiza control de inversión de los recursos económicos que ingresan a la institución.					
13	Se administra adecuadamente al potencial humano, asignándole cargos y funciones de acuerdo al perfil profesional.					
14	La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de sus funciones de acuerdo al reglamento interno y manual de funciones.					
15	La dirección vela por el cumplimiento de las normas de convivencia en la institución.					
<b>Dimensión comunitaria</b>						
16	Los padres de familia son considerados como aliados estratégicos					
17	La Institución Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades a favor del desarrollo de la comunidad					
18	La institución Fomenta en los estudiantes la importancia de proyectos escolares relacionado con las necesidades de la comunidad					

19	La institución Fomenta el trabajo con la familia a favor del aprendizaje de los estudiantes					
20	La institución Integra en la práctica pedagógica la cultura y los recursos de la comunidad					

Gracias por su colaboración

## ESCUELA DE POSGRADO

Estimado colaboradores la encuesta tiene la finalidad de recoger información para evaluar la **satisfacción laboral**. Para lo cual se le solicita su participación completando el presente cuestionario, al mismo tiempo que es de carácter confidencial. Agradezco de antemano su participación.

**Instrucciones:** A continuación se le presenta una serie de afirmaciones; marque con un aspa (x) en la casilla que considere con la que más esté de acuerdo.

**Totalmente insatisfecho=1      Parcialmente insatisfecho=2      Satisfecho=3**  
**Parcialmente satisfecho=4      totalmente satisfecho=5**

N°	Dimensiones/items	Totalmente insatisfecho	Parcialmente insatisfecho	satisfecho	Parcialmente satisfecho	Totalmente Satisfecho
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Satisfacción con la tarea</b>						
1	Estoy satisfecho con la tarea realizada en la institución					
2	Me siento conforme con el centro de trabajo					
3	Estoy feliz con el ambiente de trabajo					
4	Me siento satisfecho con la carga horaria					
5	Experimento satisfacción con los objetivos logrados en el aula					
6	Estoy a gusto con los materiales para realizar la actividad educativa					
<b>Dimensión condiciones de trabajo</b>						
7	Las condiciones ambientales facilitan mi labor diaria					
8	La infraestructura e instalaciones son seguras					
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo y lo disfruto					
10	Tengo la libertad elegir mi propio método de trabajo					
11	El clima institucional es el adecuado para realizar el trabajo					
12	Me siento satisfecho con las oportunidades de trabajo que me ofrece la institución					
13	Siento que valoran en forma apropiadas los derechos laborales					
<b>Dimensión reconocimiento individual y social</b>						
14	Me reconocen los méritos conseguidos en el trabajo pedagógico					
15	Expreso satisfacción por los logros obtenidos a nivel profesional					
16	La mejora de mi trabajo en la institución es reconocida por la Dirección					
17	Reconocen oportunamente las tareas que realizo designadas en la institución					
18	Siento que la institución no reconocen el esfuerzo si trabajo más horas					
19	Se asciende en forma justa y por méritos profesionales					
<b>Dimensión beneficios económicos</b>						
20	El salario que recibo es aceptable					
21	El trabajo adicional es compensado					
22	Tengo igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones					
23	Recibo capacitaciones y actualizaciones oportunamente					
24	Percibo los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales					

Gracias por su colaboración

## Anexo 5. Certificado de validación de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional	x		x		x		
2	La institución Educativa genera espacios para trabajar los documentos de gestión sin prejuicios de las horas de clases.	x		x		x		
3	En la institución Educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa	x		x		x		
4	En la institución educativa al instituirse aplica el manual de organización y funciones de la institución.	x		x		x		
5	En la institución forman comisiones de trabajo con los docentes y estudiantes.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se preocupa por que el estudiante construya su propio conocimiento con independencia cognitiva.	x		x		x		
7	Define las competencias y capacidades que trabajaran los estudiantes y guíen el aprendizaje	x		x		x		
8	Aplica las actividades y recursos virtuales en el desarrollo de sus obligaciones pedagógicas	x		x		x		
9	Desarrolla actividades formativas haciendo uso de la plataforma o dispositivo móvil	x		x		x		
10	Realiza la retroalimentación formativa a los estudiantes a través del celular móvil u otras herramientas tecnológicos	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Se distribuyen adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución educativa.	x		x		x		
12	El administrador realiza control de inversión de los recursos económicos que ingresan a la institución.	x		x		x		
13	Se administra adecuadamente al potencial humano, asignándole cargos y funciones de acuerdo al perfil profesional.	x		x		x		
14	La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de sus funciones de acuerdo al reglamento interno y manual de funciones.	x		x		x		
15	La dirección vela por el cumplimiento de las normas de convivencia en la institución.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Los padres de familia son considerados como aliados estratégicos	x		x		x		
17	La Institución Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades a favor del desarrollo de la comunidad	x		x		x		
18	La institución Fomenta en los estudiantes la importancia de proyectos escolares relacionado con las necesidades de la comunidad	x		x		x		

19	La institución Fomenta el trabajo con la familia a favor del aprendizaje de los estudiantes	x		x		x	
20	La institución Integra en la práctica pedagógica la cultura y los recursos de la comunidad	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay Suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

<i>Nombres y Apellidos:</i>	<i>Luis Ángel Vasquez Reyes</i>
<i>Sexo:</i>	<i>Hombre ( X )      Mujer ( )      Edad 35 (años)</i>
<i>Profesión:</i>	<i>Profesor</i>
<i>Especialidad:</i>	<i>Comunicación</i>
<i>Grado Académico</i>	<i>Magister</i>
<i>Mención</i>	<i>Administración Educativa</i>
<i>Años de experiencia:</i>	<i>10 años</i>
<i>Cargo que desempeña actualmente:</i>	<i>Docente Universitario</i>
<i>Institución donde labora:</i>	<i>Universidad Federico Villarreal</i>
<i>Firma:</i>	

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional	x		x		x		
2	La institución Educativa genera espacios para trabajar los documentos de gestión sin prejuicios de las horas de clases.	x		x		x		
3	En la institución Educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa	x		x		x		
4	En la institución educativa al instituirse aplica el manual de organización y funciones de la institución.	x		x		x		
5	En la institución forman comisiones de trabajo con los docentes y estudiantes.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se preocupa por que el estudiante construya su propio conocimiento con independencia cognitiva.	x		x		x		
7	Define las competencias y capacidades que trabajaran los estudiantes y guíen el aprendizaje	x		x		x		
8	Aplica las actividades y recursos virtuales en el desarrollo de sus obligaciones pedagógicas	x		x		x		
9	Desarrolla actividades formativas haciendo uso de la plataforma o dispositivo móvil	x		x		x		
10	Realiza la retroalimentación formativa a los estudiantes a través del celular móvil u otras herramientas tecnológicos	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Se distribuyen adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución educativa.	x		x		x		
12	El administrador realiza control de inversión de los recursos económicos que ingresan a la institución.	x		x		x		
13	Se administra adecuadamente al potencial humano, asignándole cargos y funciones de acuerdo al perfil profesional.	x		x		x		
14	La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de sus funciones de acuerdo al reglamento interno y manual de funciones.	x		x		x		
15	La dirección vela por el cumplimiento de las normas de convivencia en la institución.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Los padres de familia son considerados como aliados estratégicos	x		x		x		
17	La Institución Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades a favor del desarrollo de la comunidad	x		x		x		
18	La institución Fomenta en los estudiantes la importancia de proyectos escolares relacionado con las necesidades de la comunidad	x		x		x		
19	La institución Fomenta el trabajo con la familia a favor del aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		
20	La institución Integra en la práctica pedagógica la cultura y los recursos de la comunidad	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay Suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

<i>Nombres y Apellidos:</i>	<b>Rosa Luz Champi Córdova</b>
<i>DNI</i>	40160972
<i>Sexo:</i>	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad 41 (años)
<i>Profesión:</i>	Profesor
<i>Especialidad:</i>	Matemática - Física
<i>Grado Académico</i>	Magister
<i>Mención</i>	Administración Educativa
<i>Años de experiencia:</i>	12 años
<i>Cargo que desempeña actualmente:</i>	Docente
<i>Institución donde labora:</i>	I.E.S.P.P. José María Arguedas - Andahuaylas
<i>Firma:</i>	

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional	x		x		x		
2	La institución Educativa genera espacios para trabajar los documentos de gestión sin prejuicios de las horas de clases.	x		x		x		
3	En la institución Educativa se fomenta el cumplimiento del reglamento a toda la comunidad educativa	x		x		x		
4	En la institución educativa al instituirse aplica el manual de organización y funciones de la institución.	x		x		x		
5	En la institución forman comisiones de trabajo con los docentes y estudiantes.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se preocupa por que el estudiante construya su propio conocimiento con independencia cognitiva.	x		x		x		
7	Define las competencias y capacidades que trabajaran los estudiantes y guíen el aprendizaje	x		x		x		
8	Aplica las actividades y recursos virtuales en el desarrollo de sus obligaciones pedagógicas	x		x		x		
9	Desarrolla actividades formativas haciendo uso de la plataforma o dispositivo móvil	x		x		x		
10	Realiza la retroalimentación formativa a los estudiantes a través del celular móvil u otras herramientas tecnológicos	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Se distribuyen adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución educativa.	x		x		x		
12	El administrador realiza control de inversión de los recursos económicos que ingresan a la institución.	x		x		x		
13	Se administra adecuadamente al potencial humano, asignándole cargos y funciones de acuerdo al perfil profesional.	x		x		x		
14	La dirección supervisa regularmente el cumplimiento de sus funciones de acuerdo al reglamento interno y manual de funciones.	x		x		x		
15	La dirección vela por el cumplimiento de las normas de convivencia en la institución.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Los padres de familia son considerados como aliados estratégicos	x		x		x		
17	La Institución Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades a favor del desarrollo de la comunidad	x		x		x		
18	La institución Fomenta en los estudiantes la importancia de proyectos escolares relacionado con las necesidades de la comunidad	x		x		x		
19	La institución Fomenta el trabajo con la familia a favor del aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		
20	La institución Integra en la práctica pedagógica la cultura y los recursos de la comunidad	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay Suficiencia



Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

<i>Nombres y Apellidos:</i>	<b>Jessica Gladys Contreras Orellana</b>
<b>DNI</b>	41350063
<i>Sexo:</i>	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad 39 (años)
<i>Profesión:</i>	Ingeniero de Sistemas
<i>Especialidad:</i>	Ingeniero de Sistemas
<i>Grado Académico</i>	Magister
<i>Mención</i>	Tecnología de la Información
<i>Años de experiencia:</i>	9 años
<i>Cargo que desempeña actualmente:</i>	Coordinadora
<i>Institución donde labora:</i>	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
Firma:	 JESSICA GLADYS CONTRERAS ORELLANA INGENIERA DE SISTEMAS Reg. CIP. N° 126517

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Estoy satisfecho con la tarea realizada en la institución	x		x		x		
2	Me siento conforme con el centro de trabajo	x		x		x		
3	Estoy feliz con el ambiente de trabajo	x		x		x		
4	Me siento satisfecho con la carga horaria	x		x		x		
5	Experimento satisfacción con los objetivos logrados en el aula	x		x		x		
6	Estoy a gusto con los materiales para realizar la actividad educativa							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Las condiciones ambientales facilitan mi labor diaria	x		x		x		
8	La infraestructura e instalaciones son seguras	x		x		x		
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo y lo disfruto	x		x		x		
10	Tengo la libertad elegir mi propio método de trabajo	x		x		x		
11	El clima institucional es el adecuado para realizar el trabajo	x		x		x		
12	Me siento satisfecho con las oportunidades de trabajo que me ofrece la institución							
13	Siento que valoran en forma apropiadas los derechos laborales							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Me reconocen los méritos conseguidos en el trabajo pedagógico	x		x		x		
15	Expreso satisfacción por los logros obtenidos a nivel profesional	x		x		x		
16	La mejora de mi trabajo en la institución es reconocida por la Dirección	x		x		x		
17	Reconocen oportunamente las tareas que realizo designadas en la institución	x		x		x		
18	Siento que la institución no reconocen el esfuerzo si trabajo más horas	x		x		x		
19	Se asciende en forma justa y por méritos profesionales							
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	El salario que recibo es aceptable	x		x		x		
21	El trabajo adicional es compensado	x		x		x		
22	Tengo igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones	x		x		x		
23	Recibo capacitaciones y actualizaciones oportunamente	x		x		x		
24	Percibo los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

<i>Nombres y Apellidos:</i>	<i>Luis Ángel Vásquez Reyes</i>
<i>Sexo:</i>	<i>Hombre ( X )      Mujer ( )      Edad 35 (años)</i>
<i>Profesión:</i>	<i>Profesor</i>
<i>Especialidad:</i>	<i>Comunicación</i>
<i>Grado Académico</i>	<i>Magister</i>
<i>Mención</i>	<i>Administración Educativa</i>
<i>Años de experiencia:</i>	<i>10 años</i>
<i>Cargo que desempeña actualmente:</i>	<i>Docente Universitario</i>
<i>Institución donde labora:</i>	<i>Universidad Federico Villarreal</i>
<i>Firma:</i>	

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Estoy satisfecho con la tarea realizada en la institución	x		x		x		
2	Me siento conforme con el centro de trabajo	x		x		x		
3	Estoy feliz con el ambiente de trabajo	x		x		x		
4	Me siento satisfecho con la carga horaria	x		x		x		
5	Experimento satisfacción con los objetivos logrados en el aula	x		x		x		
6	Estoy a gusto con los materiales para realizar la actividad educativa	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Las condiciones ambientales facilitan mi labor diaria	x		x		x		
8	La infraestructura e instalaciones son seguras	x		x		x		
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo y lo disfruto	x		x		x		
10	Tengo la libertad elegir mi propio método de trabajo	x		x		x		
11	El clima institucional es el adecuado para realizar el trabajo	x		x		x		
12	Me siento satisfecho con las oportunidades de trabajo que me ofrece la institución	x		x		x		
13	Siento que valoran en forma apropiadas los derechos laborales	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Me reconocen los méritos conseguidos en el trabajo pedagógico	x		x		x		
15	Expreso satisfacción por los logros obtenidos a nivel profesional	x		x		x		
16	La mejora de mi trabajo en la institución es reconocida por la Dirección	x		x		x		
17	Reconocen oportunamente las tareas que realizo designadas en la institución	x		x		x		
18	Siento que la institución no reconocen el esfuerzo si trabajo más horas	x		x		x		
19	Se asciende en forma justa y por méritos profesionales	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	El salario que recibo es aceptable	x		x		x		
21	El trabajo adicional es compensado	x		x		x		
22	Tengo igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones	x		x		x		
23	Recibo capacitaciones y actualizaciones oportunamente	x		x		x		
24	Percibo los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay Suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

<i>Nombres y Apellidos:</i>	<b>Rosa Luz Champi Córdova</b>
<i>DNI</i>	40160972
<i>Sexo:</i>	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad 41 (años)
<i>Profesión:</i>	Profesor
<i>Especialidad:</i>	Matemática - Física
<i>Grado Académico</i>	Magister
<i>Mención</i>	Administración Educativa
<i>Años de experiencia:</i>	12 años
<i>Cargo que desempeña actualmente:</i>	Docente
<i>Institución donde labora:</i>	I.E.S.P.P. José María Arguedas - Andahuaylas
<i>Firma:</i>	

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Estoy satisfecho con la tarea realizada en la institución	x		x		x		
2	Me siento conforme con el centro de trabajo	x		x		x		
3	Estoy feliz con el ambiente de trabajo	x		x		x		
4	Me siento satisfecho con la carga horaria	x		x		x		
5	Experimento satisfacción con los objetivos logrados en el aula	x		x		x		
6	Estoy a gusto con los materiales para realizar la actividad educativa	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Las condiciones ambientales facilitan mi labor diaria	x		x		x		
8	La infraestructura e instalaciones son seguras	x		x		x		
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo y lo disfruto	x		x		x		
10	Tengo la libertad elegir mi propio método de trabajo	x		x		x		
11	El clima institucional es el adecuado para realizar el trabajo	x		x		x		
12	Me siento satisfecho con las oportunidades de trabajo que me ofrece la institución	x		x		x		
13	Siento que valoran en forma apropiadas los derechos laborales	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Me reconocen los méritos conseguidos en el trabajo pedagógico	x		x		x		
15	Expreso satisfacción por los logros obtenidos a nivel profesional	x		x		x		
16	La mejora de mi trabajo en la institución es reconocida por la Dirección	x		x		x		
17	Reconocen oportunamente las tareas que realizo designadas en la institución	x		x		x		
18	Siento que la institución no reconocen el esfuerzo si trabajo más horas	x		x		x		
19	Se asciende en forma justa y por méritos profesionales	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	El salario que recibo es aceptable	x		x		x		
21	El trabajo adicional es compensado	x		x		x		
22	Tengo igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones	x		x		x		
23	Recibo capacitaciones y actualizaciones oportunamente	x		x		x		
24	Percibo los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

<i>Nombres y Apellidos:</i>	<b>Jessica Gladys Contreras Orellana</b>
<b>DNI</b>	41350063
<i>Sexo:</i>	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad 39 (años)
<i>Profesión:</i>	Ingeniero de Sistemas
<i>Especialidad:</i>	Ingeniero de Sistemas
<i>Grado Académico</i>	Magister
<i>Mención</i>	Tecnología de la Información
<i>Años de experiencia:</i>	9 años
<i>Cargo que desempeña actualmente:</i>	Coordinadora
<i>Institución donde labora:</i>	Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
<i>Firma:</i>	 <b>JESSICA GLADYS          CONTRERAS ORELLANA          INGENIERA DE SISTEMAS</b> Reg. CIP. N° 126517

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo : Resolución de aprobación de proyecto



RU. N° 1003-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1003-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 22 de marzo de 2021

#### VS TO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) Segundo Sigifredo Pérez Saavedra de la Experiencia Curricular "Desarrollo del trabajo de investigación" del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

**Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021.**

presentado por el (la) estudiante:

**Bach. Rosa Luz Peña Diego**

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Desarrollo del trabajo de investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

#### SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021.**, presentado por el (la) Bach. Rosa Luz Peña Diego, con Código: 7000369594, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **Gestión y calidad educativa**, correspondiente al Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). Segundo Sigifredo Pérez Saavedra como asesor metodólogo del proyecto de tesis **Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021.**

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Ordoñez  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



Anexo : Constancia de haber aplicado el instrumento



**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

## **CONSTANCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

QUIEN SUSCRIBE, PROF. JUAN CARLOS SANDOVAL JULIAN, DIRECTOR DE LA I.E.P Nro. 20150 "MARISCAL BENAVIDES ", DEL DISTRITO DE LUNAHUANÁ, DE LA PROVINCIA DE CAÑETE, DEL DEPARTAMENTO DE LIMA; CORRESPONDIENTE A LA JURISDICCIÓN DE LA DRELP. LIMA PROVINCIA. SUSCRIBE, Y:

### **HACE CONSTAR:**

Que, la profesora ROSA LUZ PEÑA DIEGO, identificado con DNI 15431206, docente del taller de tesis de la Universidad Cesar Vallejo, con mención en Administración de la Educación, aplicó en nuestra Institución educativa, de nivel primaria y secundaria, su trabajo de investigación (TESIS) titulada: "Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa pública N° 20150 Mariscal Benavides – Lunahuaná, 2021."

Asimismo, se deja constancia que el docente en mención ha cumplido con su labor y horario de manera eficiente sin ningún tipo de inconveniente.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente el interesado.

Lunahuaná, 16 de marzo de 2021



**PROF. JUAN CARLOS SANDOVAL JULIAN  
DIRECTOR DE LA I.E.P N° 20150  
"MARISCAL BENAVIDES"**

Anexo 8: Base de datos

Variable: gestión educativa

	D1: Institucional					D2: Pedagógica					D3: Administrativa					D4: Comunitaria					DIMENSIONES				TOTAL	
	N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	D1	D2	D3		D4
V1: GESTIÓN EDUCATIVA	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	3	3	1	4	5	24	24	19	16	83
	2	3	5	3	3	2	3	4	2	1	2	1	1	3	2	1	5	2	1	3	3	16	12	8	14	50
	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	1	1	5	4	3	3	4	3	3	4	25	20	14	17	76
	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	1	1	1	5	20	21	21	12	74
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	25	25	24	23	97
	6	2	5	1	1	2	4	4	5	2	1	5	2	5	1	1	1	2	4	3	3	11	16	14	13	54
	7	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	16	14	17	12	59
	8	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	21	21	21	22	85
	9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	1	2	2	25	22	23	9	79
	10	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	19	20	19	19	77
	11	2	2	4	4	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	14	9	9	7	39
	12	1	4	3	3	5	4	5	5	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	16	19	11	11	57
	13	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	23	23	21	21	88
	14	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	5	4	4	4	5	3	19	19	19	20	77
	15	4	2	4	4	2	2	3	2	2	5	1	1	5	4	4	3	3	4	3	3	16	14	15	16	61
	16	2	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	1	2	1	2	2	19	19	20	8	66
	17	2	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	2	5	4	3	20	17	19	18	74
	18	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	5	2	3	5	3	4	2	8	13	16	17	54
	19	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	1	1	4	3	4	3	5	3	4	5	23	19	13	20	75
	20	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	5	3	4	2	2	2	2	2	20	16	18	10	64
	21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	23	22	22	22	89
	22	2	5	4	5	5	4	5	4	2	2	3	1	5	1	3	3	4	3	4	3	21	17	13	17	68
	23	4	4	5	4	2	5	4	4	5	2	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	19	20	20	23	82
	24	3	5	4	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	17	12	14	14	57
	25	4	1	5	1	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	15	15	15	10	55
	26	4	2	1	5	4	3	3	2	2	3	1	1	5	5	2	3	2	3	4	1	16	13	14	13	56

27	5	1	2	5	2	1	5	3	3	2	2	2	5	5	1	1	2	5	2	2	15	14	15	12	56
28	4	2	5	4	3	4	4	3	2	1	1	3	5	5	4	3	2	1	2	1	18	14	18	9	59
29	3	2	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	11	10	14	13	48
30	4	5	4	5	2	4	4	2	5	4	2	1	5	5	3	2	2	1	2	3	20	19	16	10	65
31	1	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2	2	3	14	15	16	12	57
32	2	4	1	5	4	5	3	3	3	2	5	3	4	4	2	2	2	5	3	4	16	16	18	16	66
33	1	3	3	4	3	3	2	5	1	4	3	4	3	3	2	5	4	2	5	5	14	15	15	21	65
34	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	5	3	3	1	1	1	1	2	15	17	16	6	54
35	3	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	2	5	2	3	2	5	2	4	4	14	15	15	17	61
36	5	5	2	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	20	21	21	23	85
37	3	3	5	5	5	4	4	1	3	4	1	1	5	2	2	1	2	2	1	2	21	16	11	8	56
38	1	4	4	1	5	5	2	3	2	3	1	3	5	3	2	4	4	3	5	5	15	15	14	21	65
39	2	5	1	5	4	3	3	4	2	5	3	2	5	4	1	4	4	1	1	4	17	17	15	14	63
40	2	1	1	2	2	1	2	3	4	1	1	3	1	2	2	2	4	3	3	3	8	11	9	15	43
41	2	5	2	3	5	5	5	1	4	5	1	1	5	2	1	1	1	1	3	3	17	20	10	9	56
42	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	2	5	2	4	22	23	23	15	83
43	4	4	3	4	1	5	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	16	19	15	12	62
44	2	3	4	5	5	3	4	4	3	4	2	1	5	4	2	3	4	3	4	5	19	18	14	19	70
45	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	22	22	23	23	90
46	4	2	5	4	3	4	4	3	2	1	1	3	5	5	4	3	2	5	2	1	18	14	18	13	63
47	3	2	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	11	10	14	13	48
48	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	5	3	2	2	5	2	3	14	16	16	14	60
49	1	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2	2	3	14	15	16	12	57
50	2	4	1	5	4	5	3	3	3	2	5	3	4	4	2	2	2	5	3	4	16	16	18	16	66
51	1	3	3	4	3	3	2	5	1	4	3	4	3	3	2	5	4	2	5	5	14	15	15	21	65
52	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	5	3	3	1	1	1	1	2	15	17	16	6	54
53	3	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	2	5	2	3	2	5	2	4	4	14	15	15	17	61
54	5	5	2	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	20	21	21	23	85
55	3	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	2	4	3	5	5	2	21	20	20	19	80
56	1	4	4	1	5	5	2	3	2	3	1	3	5	3	2	1	4	3	5	3	15	15	14	16	60
57	2	5	1	5	4	3	3	4	2	5	3	2	5	4	1	4	4	1	1	4	17	17	15	14	63
58	2	1	1	2	2	1	2	3	4	1	1	3	1	2	2	2	4	3	3	3	8	11	9	15	43
59	2	5	2	3	5	5	5	1	4	5	1	1	5	2	1	1	1	1	3	3	17	20	10	9	56
60	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	2	5	2	4	22	23	23	15	83
61	4	4	3	4	1	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	16	17	15	14	62
62	2	3	4	5	5	3	4	4	3	4	2	1	5	4	2	3	4	3	4	5	19	18	14	19	70
63	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	22	22	23	23	90

64	3	4	5	2	5	3	4	5	4	3	3	2	5	5	5	2	5	1	1	2	19	19	20	11	69
65	4	1	4	1	4	4	3	3	1	3	3	1	5	1	5	5	5	4	5	5	14	14	15	24	67
66	3	3	3	2	3	4	5	2	2	2	2	3	5	3	2	2	3	1	2	3	14	15	15	11	55
67	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	24	23	24	24	95
68	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	1	5	5	19	23	20	21	83
69	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	1	5	5	19	23	20	21	83
70	2	3	5	4	3	4	2	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	17	20	21	21	79

Variable: satisfacción laboral

	D1: Satisfacción con tareas						D2: Condiciones de trabajo						D3: Reconocimiento social e individual						D4: Beneficios económicos				DIMENSIONES				TOTAL			
	N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	D1		D2	D3	D4
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	1	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	24	32	25	20	101
	2	1	1	3	3	5	5	2	4	4	2	4	5	2	3	4	3	5	3	3	3	4	2	4	4	18	23	21	17	79
	3	2	1	4	4	3	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	16	26	19	18	79
	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	23	27	26	21	97
	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	28	33	28	24	113
	6	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	5	23	27	23	21	94
	7	2	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	15	21	15	12	63
	8	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	3	3	24	26	24	17	91
	9	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	26	32	27	19	104
	10	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	1	3	5	3	2	4	5	3	3	3	2	27	28	18	16	89
	11	1	1	2	2	2	5	1	2	2	2	4	4	1	5	5	1	5	2	5	5	5	5	3	13	16	23	23	75	
	12	3	1	5	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	16	22	23	19	80
	13	3	5	5	5	4	1	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	2	1	1	2	1	3	23	28	21	8	80
	14	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	25	30	23	18	96
	15	1	1	2	2	4	4	2	2	2	5	4	3	4	4	3	2	5	4	3	3	4	2	3	3	14	22	21	15	72
	16	5	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	2	5	4	21	27	24	18	90
	17	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	5	3	2	2	2	3	5	4	3	3	4	2	2	3	16	22	19	14	71
	18	1	1	2	2	4	3	2	2	1	2	5	5	2	3	5	3	4	5	1	2	2	1	1	2	13	19	21	8	61
	19	1	2	3	3	4	2	2	3	3	3	5	5	3	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2	1	15	24	16	9	64
	20	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	3	5	5	22	29	26	20	97
	21	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	25	31	26	21	103

22	3	1	4	4	3	3	4	4	2	5	4	5	3	3	5	4	4	3	5	2	2	3	2	3	18	27	24	12	81
23	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	19	26	28	22	95
24	3	2	2	4	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	17	19	18	14	68
25	2	1	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	2	2	2	17	28	23	14	82
26	3	1	5	2	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	18	21	18	13	70
27	2	1	5	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	4	4	19	21	23	21	84
28	1	1	2	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	16	26	26	19	87
29	1	1	1	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	1	3	2	1	13	18	15	9	55
30	2	1	1	3	4	3	2	4	3	3	3	2	1	5	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	14	18	23	15	70
31	3	1	1	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	5	5	4	2	1	3	1	1	14	22	22	8	66
32	3	2	1	4	4	5	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	19	19	24	15	77
33	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	19	20	18	15	72
34	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	13	20	27	21	81
35	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	2	2	3	13	20	21	12	66
36	4	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	25	30	27	25	107
37	2	1	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	2	22	25	27	16	90
38	2	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	1	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	20	23	24	18	85
39	2	1	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	5	2	4	4	3	4	5	1	1	1	1	14	22	22	9	67
40	2	1	1	1	4	2	2	2	1	2	2	4	1	4	1	2	5	4	4	1	2	1	4	3	11	14	20	11	56
41	3	1	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	1	5	4	2	2	3	4	4	3	21	28	21	16	86
42	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	26	32	26	23	107
43	3	1	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	18	20	25	19	82
44	1	1	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	5	4	5	5	20	27	22	21	90
45	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	26	32	27	23	108
46	1	1	2	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	16	26	26	19	87
47	1	1	1	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	3	3	2	1	3	2	1	13	18	15	9	55
48	2	1	1	3	4	3	2	4	3	3	3	2	1	5	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	14	18	23	15	70
49	3	1	1	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	5	5	4	2	1	3	1	1	14	22	22	8	66
50	3	2	1	4	4	5	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	19	19	24	15	77
51	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	19	20	18	15	72
52	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	13	20	27	21	81
53	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	2	2	3	13	20	21	12	66
54	4	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	25	30	27	25	107
55	2	1	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	2	22	25	27	16	90
56	2	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	1	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	20	23	24	18	85
57	2	1	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	5	2	4	4	3	4	5	1	1	1	1	14	22	22	9	67
58	2	1	1	1	4	2	2	2	1	2	2	4	1	4	1	2	5	4	4	1	2	1	4	3	11	14	20	11	56

59	3	1	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	1	5	4	2	2	3	4	4	3	21	28	21	16	86
60	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	26	32	26	23	107
61	3	1	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	18	20	25	19	82
62	1	1	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	5	4	5	5	20	27	22	21	90
63	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	26	32	27	23	108
64	3	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	2	5	5	5	4	3	4	22	28	22	21	93
65	1	5	4	5	3	3	5	2	4	2	5	5	2	4	3	4	5	2	5	4	2	2	2	2	21	25	23	12	81
66	1	1	2	5	2	5	4	4	4	4	3	3	5	2	4	5	5	4	4	4	2	2	4	4	16	27	24	16	83
67	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	27	32	24	24	107
68	1	2	5	3	3	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	18	30	27	22	97
69	3	1	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	3	3	24	28	27	17	96
70	2	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	22	30	25	20	97

## Anexo 9: Pantallazo de SPSS

CorrelacionRosaPeña3.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Correlaciones no paramétricas
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones

/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			Satisfacción Laboral	Gestión Educativa	D1: Institucional	D2: Pedagógica	D3: Administrativa	D4: Comunitaria
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,681**	,670**	,746**	,640**	,285*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,017
		N	70	70	70	70	70	70
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,681**	1,000	,808**	,827**	,766**	,700**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70
	D1: Institucional	Coefficiente de correlación	,670**	,808**	1,000	,805**	,573**	,304*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,010
		N	70	70	70	70	70	70
	D2: Pedagógica	Coefficiente de correlación	,746**	,827**	,805**	1,000	,671**	,369**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,002
		N	70	70	70	70	70	70
	D3: Administrativa	Coefficiente de correlación	,640**	,766**	,573**	,671**	1,000	,373**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,001
		N	70	70	70	70	70	70
	D4: Comunitaria	Coefficiente de correlación	,285*	,700**	,304*	,369**	,373**	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	,000	,010	,002	,001	.
		N	70	70	70	70	70	70



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1VGE	Numérico	8	0	D1: Institucional	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	D2VGE	Numérico	8	0	D2: Pedagógica	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D3VGE	Numérico	8	0	D3: Administrat...	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D4VGE	Numérico	8	0	D4: Comunitaria	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	GSTEDU	Numérico	8	0	Gestión Educat...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D1VSL	Numérico	8	0	D1: Satisfacción...	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	D2VSL	Numérico	8	0	D2: Condicione...	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	D3VSL	Numérico	8	0	D3: Reconocim...	{1, Deficient...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
9	D4VSL	Numérico	8	0	D4: Beneficios ...	{1, Deficient...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	SATLAB	Numérico	8	0	Satisfacción La...	{1, Deficient...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											



	D1VGE	D2VGE	D3VGE	D4VGE	GESTEDU	D1VSL	D2VSL	D3VSL	D4VSL	SATLAB	var	var	var	var	var	var	var	var
1	24	24	19	16	83	24	32	25	20	101								
2	16	12	8	14	50	18	23	21	17	79								
3	25	20	14	17	76	16	26	19	18	79								
4	20	21	21	12	74	23	27	26	21	97								
5	25	25	24	23	97	28	33	28	24	113								
6	11	16	14	13	54	23	27	23	21	94								
7	16	14	17	12	59	15	21	15	12	63								
8	21	21	21	22	85	24	26	24	17	91								
9	25	22	23	9	79	26	32	27	19	104								
10	19	20	19	19	77	27	28	18	16	89								
11	14	9	9	7	39	13	16	23	23	75								
12	16	19	11	11	57	16	22	23	19	80								
13	23	23	21	21	88	23	28	21	8	80								
14	19	19	19	20	77	25	30	23	18	96								
15	16	14	15	16	61	14	22	21	15	72								
16	19	19	20	8	66	21	27	24	18	90								
17	20	17	19	18	74	16	22	19	14	71								
18	8	13	16	17	54	13	19	21	8	61								
19	23	19	13	20	75	15	24	16	9	64								
20	20	16	18	10	64	22	29	26	20	97								
21	23	22	22	22	89	25	31	26	21	103								
22	21	17	13	17	68	18	27	24	12	81								
23	19	20	20	23	82	19	26	28	22	95								
24	17	12	14	14	57	17	19	18	14	68								
25	15	15	15	10	55	17	28	23	14	82								