



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Gestión Educativa y satisfacción del docente de la Facultad de Educación, Universidad Nacional Federico Villarreal, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Salazar Vivanco, Sharon Astidia (ORCID: 0000-0003-2776-8901)

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión educativa

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Hernan e Hilda y a mi hijo Renato por el amor y comprensión.

A mi Hermano Hernan porque estuvo en el momento propicio en apoyarme para continuar con este camino de estudios.

Agradecimiento

A Dios y a toda mi familia por estar siempre presente y compartir cada instante de vida.

A mi Asesor Calos Sixto Vega Vilca por su enseñanza y apoyo en el desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población (Criterios de selección), muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencia y porcentaje variable gestión educativa	25
Tabla 2: Nivel de gestión educativa según sus dimensiones administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica	25
Tabla 3: Distribución de datos según la variable satisfacción del docente	26
Tabla 4: Nivel de satisfacción del docente según sus dimensiones labora, recompensa, condiciones apropiadas y compañeros	26
Tabla 5: Gestión educativa según satisfacción del docente	27
Tabla 6: Gestión educativa en su dimensión administrativa según satisfacción del docente	27
Tabla 7: Gestión educativa en su dimensión comunitaria según satisfacción del docente	28
Tabla 8: Gestión educativa en su dimensión institucional según satisfacción del docente	28
Tabla 9: Gestión educativa en su dimensión pedagógica según satisfacción del docente	29
Tabla 10: Prueba de correlación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente	30
Tabla 11: Prueba de correlación entre administrativa y la satisfacción del docente	30
Tabla 12: Prueba de correlación entre comunitaria y la satisfacción del docente	31
Tabla 13: Prueba de correlación entre institucional y la satisfacción del docente	32
Tabla 14: Prueba de correlación entre pedagógica y la satisfacción del docente	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la universidad nacional Federico Villarreal de Lima, 2019. El método empleado fue de tipo básica, con un diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo formada por docentes de la Facultad de Educación, Universidad Nacional Federico Villarreal. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento para medir las variables fue el cuestionario. Por otro lado, para la variable gestión educativa, el 32.58% presenta una gestión educativa en un nivel eficiente, el 50.56% regular y el 16.85% deficiente, para la variable satisfacción del docente el 32.58% presenta una satisfacción alta, el 44.94% media y el 22.47% baja. Se concluyó que la variable gestión educativa está relacionada directa y positivamente con la variable satisfacción del docente según la correlación de Spearman de 0.676 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01.

Palabras claves: Gestión educativa, administrativa, pedagógica, satisfacción, labor.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between educational management and teacher satisfaction of the Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2019. The method used was of basic type, with a non-experimental design with cross-section. The sample was made up of teachers from the Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. The technique used to collect information was the survey and the instrument for measuring variables was the questionnaire. On the other hand, for the variable educational management, 32.58% present educational management at an efficient level, 50.56% regular and 16.85% deficient, for the variable satisfaction of the teacher 32.58% has a high satisfaction, 44.94% average and 22.47% low. It was concluded that the variable educational management is directly and positively related to the teacher's satisfaction variable according to Spearman's correlation of 0.676 represented this result as moderate with a statistical significance of $p < 0.001$ being less than 0.01.

Keywords: Educational, administrative, pedagogical, satisfaction, work management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el sector de educación desarrolla reformas en la educación que se realizan o desarrollan de una manera eficiente. Sin embargo, se requiere de un diseño de las políticas que se trabajen con un fuerte compromiso, y con una proyección de implementación sostenida, esto es de acuerdo al Banco Mundial (2018). Asimismo, mencionó que hay una descoordinación entre las instituciones educativas puesto que presentan una deficiente gestión educativa, que incluye al Ministerio de Educación. De esta forma se perjudica el desarrollo adecuado de las reformas educativas que incluyen servicios educativos los cuales son necesarios para obtener una calidad en la enseñanza y aprendizaje. Es por ello que muchos países a pesar de tener los recursos necesarios no pueden utilizarlos eficientemente porque no están en la capacidad administrativa de poder gestionarlo de una manera que se encuentre un beneficio enfocado en incrementar la calidad en la educación, más que todo en materia de adquisición y administración de los recursos financieros. Por esta razón un mayor gasto en la gestión educativa no siempre significa un mejor aprendizaje y una mejor calidad en el personal docente.

En el mismo contexto, a nivel internacional, en el país de México la investigación de los autores Alvarado *et al.* (2014) refirieron que, en el ámbito de la educación de nivel superior, surge la necesidad del desarrollo de estrategias que busquen la consolidación de los métodos y procesos de estudio. Así como, su autorregulación, donde se resalta la formación del docente y la importancia de su estudio, el cual debe acompañarse con capacitaciones para una mejora continua en el desempeño académico y docente, en instituciones de Educación Superior. De esta forma reconocen que uno de los problemas principales es la dificultad en la obtención de las habilidades básicas, por lo que muchas veces se ve una falta de comprensión de la información que dificulta el aprendizaje en el estudiante, lo que se relaciona con estrategias a nivel cognitivo cuyos componentes son de elaboración, organización, inferencia y transferencia.

En Latinoamérica se observa un cambio considerable, más en las zonas de bajos recursos educativos que en comparación de aquellas instituciones con más

adquisición de servicios educativos. No obstante, se comprende que este desarrollo va a la par con los indicadores sociales y económicos, lo cuales aún no logran equilibrar el nivel educativo en el campo universitario. Otro punto más, es el enfoque regional en referencia de la gestión universitaria. Aquí se observa con mayor énfasis el déficit que tiene la educación, para estar en concordancia con las exigencias actuales en el mundo laboral y académico, por lo que los avances realizados no son muy notorios. (Fernández y Pérez, 2016)

En el ámbito nacional, la educación de nivel superior tuvo muchos asuntos que aún siguen en proceso y que serán clave para el desarrollo del país. Esto, conjuntamente con el desarrollo de la ley universitaria, propone cambios en diferentes direcciones o estratificaciones dentro del sistema educativo. Por un lado, es importante reconocer que se necesita normas y pautas que busquen la coordinación y orden del sistema educativo, lo que incluye el nivel universitario y el técnico. Por lo que significaría que se produciría un apoyo conjunto, procesos fluidos entre ambos sistemas tanto universitario como técnico, lo que fortalecería la educación y formación superior en el estudiante. Para ello es necesario el diseño de nueva plataforma acorde a las exigencias de las normativas y exigencias de la educación, a través de la tecnología e innovación constante. Así mismo, se debe fomentar la reforma institucional en los ministerios del estado, que se ponga los intereses en favor de mejorar la calidad educativa, en un sistema integrado, para poder cumplir con las propuestas de democratización y descentralización (Cuenca, 2015).

Finalmente, a nivel local en la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV), se ha observado que las infraestructuras son regulares en cuantos inmuebles, los implementos para los docentes se brindan con algunos problemas administrativos, entre otras cosas. Por otra parte, algunos docentes manifiestan que en ocasiones no reciben mucho apoyo de sus superiores, por lo que tienen que reprogramar sus clases y coordinar con los estudiantes para modificar algunos horarios. De igual forma, parte de los docentes y alumnos manifiestan que tienen equipos para aplicar una educación más didáctica que aporte en una enseñanza y aprendizaje de forma más dinámica. Por estas razones, es importante el estudio de la gestión educativa en relación con la satisfacción docente.

Por lo mencionado el problema general es ¿cómo se relaciona entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019? Dentro de los problemas específicos se tiene lo siguiente: ¿cómo se relaciona la dimensión administrativa, la dimensión comunitaria, la dimensión institucional, la dimensión pedagógica y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019?

Por otro lado, el estudio se justifica teóricamente, porque brindará información sobre las variables de estudio de una selección y análisis literario. Además, que aporta con los conocimientos previos para la comprensión de estos dos fenómenos que afectan y perjudican el trabajo del docente como lo son la gestión educativa y la satisfacción del docente. Asimismo, el estudio tiene una justificación práctica debido a que presentará resultados que permitirán realizar un informe de la situación problemática de forma más objetiva y actual, tratando de concientizar a las autoridades pertinentes para mejorar la condiciones en las cuales se desarrolla la labor del docente. Por último, el estudio se justifica socialmente debido a que los resultados permitirán sugerir mejoras continuas en la población investigada, siendo en este caso el docente universitario quien se favorecerá, no solo a ellos sino al servicio que se les brinde a los estudiantes, bajo las normas sociales y establecidas.

La investigación tiene el objetivo general de determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. de Lima, 2019. Asimismo, se presentan los objetivos específicos, como el identificar la relación entre la dimensión administrativa, la dimensión comunitaria, la dimensión institucional, la dimensión pedagógica y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019;

Finalmente, se presentan como hipótesis general lo siguiente: existe una relación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019. Además, presenta como hipótesis específicas lo siguiente: existe una relación entre la dimensión administrativa, la dimensión comunitaria, la dimensión institucional, la dimensión pedagógica y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte del desarrollo del marco teórico se presenta algunas investigaciones relacionadas al tema. En primera instancia, se tiene el plano internacional donde Pedraza (2020) presentó su trabajo en México con el objetivo de desarrollar un análisis de cómo las prácticas de la gestión de personal y cómo esto se relaciona con el desempeño de las instituciones de educación superior. A través de una metodología cuantitativa de diseño no experimental, con una muestra de 84 participantes. Por otro lado, según los resultados se encontró que el capital humano y la satisfacción del trabajador son dos elementos que son esenciales en el desempeño educativo. De esta forma, aseguró que la experiencia del profesional es loable, así como el desarrollo de sus conocimientos de acuerdo a los objetivos de la institución educativa; por lo que concluyó que gestión del personal se relaciona de manera directa con el desempeño de las instituciones de educación superior

Por otro lado, Zelada (2020) quien realizó su trabajo en Venezuela, con el objetivo de conocer cómo la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción docente. Su investigación trabajó con un estudio no experimental correlacional, con la participación de 300 docentes universitarios. Finalmente, de acuerdo a sus resultados, logró concluir que la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes. A través de la correlación de la Rho de Spearman que presentó un resultado del 0.336, con una significancia de 0.000, donde igualmente se concluyó una satisfacción en un nivel regular a alto; es decir, que, a mejor gestión del talento humano, mayor la satisfacción laboral.

Otro estudio es el de Montoya *et. al.* (2019) quienes en Chile presentaron su estudio con el objetivo de identificar cómo la satisfacción laboral docente se relaciona con el clima organizacional de una institución de educación superior de Chillán-Chile. A través de un estudio de diseño correlacional y un enfoque cuantitativo con la participación de 166 participantes, obtuvo como resultados que el 95% estuvieron satisfechos con su trabajo y las condiciones en las cuales desarrollan sus labores. Por otro lado, el 80.6% percibió un clima organizacional

adecuado, mayormente se determinó que los de mayor satisfacción son los que tienen más tiempo en la institución, y con una jornada menor a las 40 horas semanales. Asimismo, se concluyó que la percepción del nivel alto en el clima organizacional se relaciona con el nivel de satisfacción del docente, con un resultado de correlación de 0,468 significativa al 0,001.

Asimismo, Vergara (2018) realizó su estudio en Ecuador, con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral a nivel de bachillerato, mediante un enfoque cualitativo. Trabajó con una técnica analítica narrativa para identificar aquellos factores que se relacionen con la satisfacción de los docentes. La información recolectada permitió evidenciar que la satisfacción laboral es regular donde existen muchos factores que están relacionados con una insatisfacción como lo son las bajas remuneraciones, trabajos pocos significantes, por lo que se concluye que para una mayor satisfacción se necesita la participación de todos los integrantes del sistema educativo.

Por su parte, Palomeque y Ruiz (2018) presentaron su estudio en Ecuador teniendo el propósito de poder determinar cómo se está desarrollando la gestión institucional con la generación de conocimiento científico. Ello incluye la tecnología e innovación, dentro del sistema universitario. Su trabajo contó con el apoyo de 20 universidades y lograron obtener que en un 77.8% la variable de estudio muestra una asociación significativa con la generación del conocimiento a nivel científico tecnológico e innovador.

Por otro lado, se indagó también estudios nacionales como el de Duche, Gutiérrez y Paredes (2019) quienes tuvieron como objetivo el poder identificar el nivel de la satisfacción laboral y cómo ello se relaciona con el compromiso institucional docente de nivel universitario. Mediante un estudio con enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional. La recolección de datos que trabajaron fue con la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) y un Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) aplicado a una muestra de 180 de la ciudad de Arequipa. En sus resultados encontraron que existe una correlación positiva entre la gestión y la satisfacción laboral además del compromiso institucional.

También, Alcahuamán (2019) en Perú, presentó un estudio que tuvo el objetivo de determinar cómo la gestión educativa se relaciona con la calidad en la formación académica en la Facultad Contabilidad de la Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. A través de una metodología mixta y con un diseño no experimental aplicaron la investigación a una muestra de 30 participantes. En los resultados encontraron que hay una relación directa con un 0.849, lo que indica que, a una mejor gestión educativa, habrá una mejor calidad en la formación académica.

Ubillús (2019) presentó su trabajo con el propósito de encontrar el grado de relación que se presenta entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de nivel universitario, de la Universidad de Piura, facultad de Ingeniería. El trabajo se desarrolló con un método de investigación cuantitativo, de diseño no experimental y a través de una muestra de 300 estudiantes. En sus conclusiones, logró identificar que no hay una relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes ya que se presentó una correlación débil, aunque directa.

Asimismo, se tiene a León (2018) en Perú, quien realizó un estudio con el propósito de conocer cómo la gestión académica se relaciona con la satisfacción laboral que presentan los docentes. Su estudio se desarrolló con tipo de investigación aplicada, descriptiva y tuvo la participación de una muestra de 82 docentes, a quienes se le aplicó un cuestionario de 654 ítems. En los resultados se encontró que el 89% perciben una gestión académica adecuada, por lo que el 95.1% está satisfecho laboralmente. Por ello, concluye que están también satisfechos con el compromiso de la universidad, además que las variables de estudio se relacionan significativamente, es decir a una mejor percepción de la gestión académico administrativa, habrá una mejor satisfacción laboral del docente.

Finalmente, De La Cruz (2016) presentó su estudio con el fin de poder identificar cómo la gestión institucional se relaciona con la calidad del servicio educativo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes. Trabajó con un método inductivo, nivel explicativo, correlacional con el apoyo de 291 participantes, donde según sus resultados le permitió evidenciar que la gestión de la institución se relaciona de manera directa y positiva con la calidad

en el servicio brindado en la institución, a través de un resultado de Spearman de 0.622.

Como primera variable se tiene a la Gestión educativa la cual es definida por Guillen (2017) como una parte fundamental de la política educativa para fortalecer las formas de organización y relación en las instituciones educativas que quebranten en la calidad de la educación. Ella debe tener una visión que englobe y una el trabajo realizado por los diferentes actores que interviene en la educación.

Asimismo, es una serie de aspectos y procesos que se desarrollan con el propósito de cumplir con objetivos y lograr resultados satisfactorios. Además de tener una calidad estandarizada. Dentro de este proceso se consideran elementos como la gestión pedagógica, con el avance de los métodos y estrategias en la administración y la gestión de la enseñanza. Imponiéndose la innovación y el progreso de forma sostenida (Chávez y Olivos, 2019).

De acuerdo a Alvarado es una serie de procesos mediante los cuales se produce una canalización de ciertos conocimientos, hacia un sistema administrativos enfocados en una serie de objetivos. Por otra parte, estas actividades o procedimientos son considerados como la orientación de recursos de los cuales se dispone para el logro de las metas y los objetivos. (2018)

Minedu (2011) mencionó que la gestión educativa es una ciencia y disciplina que tiene un auge reciente, con un sentido más preciso en los 70' en Estados Unidos, donde es que comienza a discutir sobre el tema. De la misma forma, en el Reino Unido se incorpora por esas fechas y llega en los 80' a Latinoamérica, donde dicha gestión tiene el propósito principal el aplicar los principios generales de lo que es la gestión enfocado claramente en el ámbito educativo. Sin embargo, no es una disciplina teórica por el contrario es una disciplina práctica que se aplica a lo cotidiano. Asimismo esta práctica es muy influencia por las tendencias políticas, es por ello que la gestión se desarrolla en un plano conjunto entre la política, educación y la práctica, por lo que en un comienzo se desarrolla en una administración netamente educativa, donde hay una separación de los que es administrativo de lo pedagógico, pero en la actualidad ambos elementos se complementan con el fin de obtener una educación de calidad, donde se respete las diferencias y se centre más

en elevar el nivel de la calidad educativa.

De igual manera la gestión educativa es considerada como una serie de funciones que se desarrollan para la conducción y orientación de la institución educativa, en aspectos tan relevantes como lo institucional, la pedagogía, la administración, y el desarrollo comunitario. Por lo que se menciona que una adecuada gestión es capaz de brindar soluciones a las diferentes problemáticas que se puedan presentar en una institución educativa del nivel superior (Chávez y Olivos, 2019).

Dentro del mismo contexto como primera dimensión se tiene a la gestión administrativa, que de acuerdo a Pérez (2010) se define con las ciencias que se enfocan en la administración de los recursos. Asimismo, esta ciencia proviene de los humanistas y del aspecto social ya que no solo busca la indagación de la organización, sino busca mejorar los procesos de una manera efectiva, pero esto se desarrolla no solo como una ciencia, sino como un efecto tecnológico y profesional (p. 12).

Por su parte, Anzola (2002) refirió que la gestión administrativa son una serie de actividades que se desarrollan de una manera coordinada a través de un trabajo en equipo. Por ello es que se le considera como una manera eficaz de conseguir los objetivos que se plantean con la ayuda clara del recurso humano, a través de la planeación, organización, dirección y la evaluación (p.76). Por su parte, los autores Reyes y Murillo (2018) refirieron que la gestión mencionada es la asociación, de procesos, acciones, que se conectan entre sí para poder obtener un objetivo determinado. De ello, es que es asegura de poder conseguirlo de una manera indudable a través de un adecuado manejo financiero administración eficiente de recursos materiales con un control detallado para un empleo de ello de una manera racional.

Sin embargo, al respecto Iturrizaga (2017) indicó que la gestión es la coordinación grupal de las actividades y esfuerzos que tiene como meta la eficiencia del proceso para lograr una buena administración de una empresa u organización y esto se realizara a través de la organización, planeación, control y dirección, y tiene como protagonistas al grupo humano o el recurso humano (p.61).

De igual manera para un buen desarrollo en la gestión educativa es primordial que todos los elementos técnicos y científicos trabajen conjuntamente en la elaboración y planificación de los procesos y procedimientos. Es así que esta dimensión se vincula con las acciones que se realizan para la proporción oportuna de los elementos o recursos disponibles, tanto a nivel humano, material y económico, con el fin de lograr las metas propuestas, y los requerimientos que se dan de forma cotidiana, con el fin de lograr y concretar todos los objetivos institucionales (Chávez y Olivos, 2019).

En cuanto a la gestión comunitaria como segunda dimensión, es considerada como un conjunto de acciones que se desarrolla para la promoción en intervención de los actores en el sistema educativo, en las actividades, toma de decisiones, en relación a la sociedad y la institución educativa. De esta manera cuenta con el apoyo de la población, y autoridades educativas (Chávez y Olivos, 2019). Asimismo, Pino y Castaño consideran como una asociación de representaciones culturales, simbólicas, comunicativas, física, etc., donde hay una comunión entre los individuos en un desarrollo participativo donde el protagonista u objetivo principal es el conocimiento, el aprendizaje y la enseñanza (2019).

En un contexto general, la gestión comunitaria se relaciona con el conjunto de acciones que se enfocan en los factores sociales, con el fin de alcanzar ciertas metas para el bienestar y desarrollo de la población. Esta gestión se divide en dos elementos como los son el control de la toma de decisiones, lo que incluye estrategias y establecimiento de políticas; y el segundo elemento es el mantenimiento del sistema, donde se siguen las normas y los esfuerzos son enfocados en el beneficio de la comunidad (Montenegro, 2017).

La tercera dimensión es la Gestión Institucional; según la Universidad de Chile (2017) es el conjunto de elementos políticos y procesos que se destinan a organizar los recursos y acciones disponibles con un propósito en especial. Dentro de esta gestión se considera la organización y la forma institucional, como elementos necesarios para un adecuado manejo de los recursos materiales, financieros, entre otros, con lo cuales poder desarrollar actividades que administren correctamente los recursos disponibles (Alvarado, 2018). De igual manera, la gestión institucional

es aquel proceso que da la garantía de proponer ideas eficaces que proyecten el conocimiento adecuado y las acciones necesarias para el mejoramiento de la educación donde este tipo de gestión conducirá a la institución hacia los objetivos planteados (Llamo, 2018).

Finalmente, la cuarta dimensión gestión pedagógica es la esencia del trabajo en la profesión de la docencia, donde se desarrollan las estrategias de aprendizaje. Tiene como herramientas a las sesiones, instrumentos didácticos, entre otros para el desarrollo académico de los estudiantes bajo ciertas normas en un sistema establecido que continúa en una evolución e innovación constante (Ventocilla, 2014). De igual manera, Quispe menciona que son una serie de procedimientos que se desarrollan para mejorar el nivel de la currícula mediante el desempeño de los docentes, y la innovación educativa (2019). Asimismo, se denomina al proceso de los quehaceres de la institución educativa y de los integrantes del proceso de enseñanza y aprendizaje (Chávez y Olivos, 2019).

Como segunda variable se tiene a la satisfacción del docente la cual es considerada como el resultado de la percepción de que un trabajo cumple o permite la consecución de los valores laborales fundamentales para el individuo, a medida en que dichos valores sean congruentes con sus necesidades (Trujillo, 2020). Asimismo, es considerada como una experiencia que desarrolla una satisfacción por lograr el trabajo, donde el interés es clave. Además de generar las condiciones adecuadas que sean cómodas para que los trabajadores se desenvuelvan bien. Es por ello, que se puede mencionar el sentir del docente con la satisfacción al trabajar con sus estudiantes, en ambientes con las condiciones ideales para la enseñanza, donde se respeta la autonomía en la docencia con una plena comunicación con la directiva, lo que incluye sueldos adecuados según las tentativas de los docentes (Mateo, 2017). De igual manera se considera a la satisfacción laboral como el conjunto de percepciones que tiene el trabajador acerca de su trabajo considerando tanto factores positivos como negativos (Bastidas, 2016).

Asimismo, conforme describen Robbins y Judge (2013) determinan que la satisfacción del docente presenta las siguientes dimensiones: Labor que plantea retos mentales, donde se menciona que los trabajadores tienen una preferencia por

aquellos empleos en donde puedan desarrollar su preparación, habilidades y destrezas, y que ofrezca la oportunidad de desarrollar diversas tareas, con la libertad y retroalimentación adecuada. Es por lo que este tipo de trabajo son los que plantean los retos mentales (Robbins y Judge, 2013, p. 66).

Por otro lado, el reto mental desarrollado en el ámbito educativo se define como las acciones que el docente realiza para la enseñanza de sus estudiantes donde siente la comodidad y libertad de poder efectuar el desarrollo de sus habilidades, con retos que él puede cumplir, logrado a su vez una satisfacción laboral (Mateo, 2017). Dentro del mismo contexto, se menciona que la exigencia mental se presenta en aquellos trabajos que permiten que la persona haga uso de sus habilidades para cumplir con diversos compromisos y labores con la libertad y autonomía adecuada (García y Grandez, 2016).

Como segunda dimensión se tiene a la recompensa la cual es comprendida como las acciones que incluyen beneficios los cuales son generados por la institución en favor de su trabajador. Asimismo, se tiene a la organización, la cual dispone de los mecanismos y procesos necesarios para que el trabajador disponga de ellos. Dentro de las recompensas no solo incluyen los salarios, los días libres, el crecimiento profesional, sino que también se incluye la estabilidad laboral tan esencial para varios, ascenso a posiciones más demandantes, entre otros (Maesaka, 2017).

Por su parte, Núñez (2016) refirió que la motivación de los trabajadores se genera a través de estímulos que pueden ser externos o internos. Del mismo modo, la motivación no siempre será la misma para todos, esto depende de las necesidades que el trabajador tenga, lo que incluye sus características socioculturales. Por ello es que la motivación inicia en poder detectar las necesidades de individuo, además de su tipo de comportamiento.

De igual manera se mencionó la recompensa como un elemento esencial en el desarrollo de la sociedad, donde el individuo a través de una interacción puede obtener su satisfacción, descubriendo los retos y situaciones que ponen a prueba sus capacidades. Por otro lado, es muy importante que la empresa u organización reconozca el potencial de sus trabajadores y los recompense con el fin de poder

tener una imagen exterior del nivel de calidad de trabajadores que se tiene satisfechos en gran medida, con grandes equipos de trabajo, los cuales pueden competir en varios ámbitos relacionados al trabajo (Galván, 2018).

Por otro lado, como tercera dimensión se tiene a las Condiciones apropiadas; la cual menciona que el ambiente de trabajo y la organización o jerarquía de la institución es un gran elemento que influye en el desempeño. Asimismo, los docentes muestran la preferencia que la mayoría tiene es laborar en ambientes limpios, iluminados con los equipos y herramientas adecuadas para el proceso de enseñanza y aprendizaje (Mateo, 2019). Dentro del mismo contexto, se menciona que las condiciones en el trabajo están compuestas por varios aspectos, los físicos, como la iluminación, el inmueble, los uniformes, etc., pero también están los aspectos medioambientales y organizativas como la contaminación, la organización en la jornada laboral, etc. (Ludeñas, 2018.)

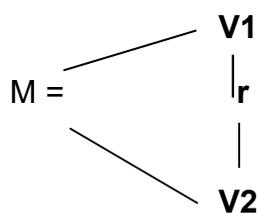
Finalmente, la última la dimensión está desarrollada por los compañeros. Dentro de este elemento se hace mención que los docentes toman muy en cuenta lo que son las relaciones entre sus compañeros porque en base a ello puede generarse una alteración en el ambiente de trabajo, donde entra una buena comunicación, apoyo mutuo, trabajo en equipo compartiendo materiales, lo que a su vez fortalece los vínculos entre docentes (Mateo, 2019). Al respecto se refiere que, al trabajar en equipo, se lograr aunar las aptitudes lo que mejora su desempeño, disminuyendo el tiempo de las labores y aumentando mejores resultados, cuando esto sucede se presenta la cohesión, todos trabajando en la misma sintonía. Asimismo, en esta interrelación dentro del trabajo se debe aplicar normas que pueda controlar el comportamiento de los docentes o trabajadores donde el liderazgo es una pieza clave, promoviendo la buena comunicación para un logro eficiente de objetivos con metas en común. Cabe mencionar que la cohesión de un grupo se trabaja a través del compañerismo y la identificación de los trabajadores con dicho grupo y con la misma institución (Randstad, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: el tipo de estudio es básica, porque se busca ampliar el conocimiento existen en base a la argumentación de teorías. Para Juárez, (2014) menciona que su propósito es la obtención del conocimiento para el aporte en la solución de problemas de manera práctica.

Diseño: Como diseño de estudio se aplicó el no experimental, porque no se manipulo ninguna variable sobre otra, además es de corte transversal porque se aplicó en un determinado momento (Hernández y Mendoza, 2018). Al respecto siendo este un diseño que tiene como propósito definir el fenómeno estudiado en un contexto natural sin implicar una manipulación intencionada, esto en un determinado lugar y en un rango de tiempo específico. En este sentido se sigue el siguiente esquema:



Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra de estudio

V1: Gestión Educativa

V2: Satisfacción del docente

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión Educativa

La gestión educativa es definida por Guillen (2017) como una parte importante y fundamental de la política educativa la cual consiste en orientar y fortalecer a las instituciones educativas tanto en la organización como en su relación en las unidades educativas busca que incidan en la calidad educativa. Para esto se

basarán a través de visión, misión integral y con el trabajo colegiado de los diferentes actores.

V2: Satisfacción del docente

Considerada como el resultado de la percepción de que un trabajo cumple o permite la consecución de los valores laborales fundamentales para el individuo, a medida en que dichos valores sean congruentes con sus necesidades (Trujillo, 2020).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

De acuerdo con los autores de metodología Hernández, Baptista y Fernández (2014). La población es la asociación de casos que tienen características en común y cumplen con una serie de criterios y coinciden en una línea de tiempo y espacio. Por otro lado, el estudio tiene como población a 89 docentes que desarrollan sus clases en la UNFV en la facultad de educación.

Muestra.

La muestra es considerada no probabilístico pues se ha seleccionado a todos los individuos de la población, los individuos de estudio no se han calculado con una fórmula. Mejía (2005) expresa que la muestra es una fracción o pieza de un sector de objetos, el cual se utiliza para comprender las características de toda la población. No se utilizó ningún tipo de muestreo porque no se calculó la muestra. Hernández, Baptista y Fernández (2014) el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

Se aplicó una encuesta, siendo esta muy utilizada en el ámbito de la investigación social, debido a su estructura ordenada que permite una rápida

obtención de la información necesaria en una investigación, el cual puede ser aplicado a poblaciones con similares características tanto a nivel individual como grupal. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013).

Instrumento

El instrumento aplicado para medir la variable de investigación, gestión educativa será el cuestionario de los autores Chávez y Olivos (2019) tomando las dimensiones establecidas por MINEDU 2011, con una escala de Likert que consta de 30 ítems. Por otro lado, para la variable satisfacción del docente, se hizo uso del Cuestionario del autor Mateo (2017) tomando las dimensiones Robbins y Judge (2013) el cual consta de 25 ítems.

Ficha técnica: variable 1: Gestión educativa

Nombre:	Gestión educativa
Autor:	Chávez y Olivos (2019).
Procedencia:	Perú, 2019
Objetivo:	Medir el nivel de la gestión educativa
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	35 minutos.
Estructura:	La encuesta consta de 30 ítems.
Consigna de aplicación:	N= nunca (1) CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)
Niveles:	
Optima	(110-150)
Regular	(70-109)
Deficiente	(30-69)

Ficha técnica: variable 2: Satisfacción del docente

Nombre:	Satisfacción del docente
Autor:	Mateo (2017)
Objetivo:	Medir el nivel de la satisfacción del docente
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	30 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 25 ítems.

Consigna de aplicación: N= nunca (1) CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

Niveles:

Alta (92-125)

Media (58-91)

Baja (25-58)

Validez y confiabilidad

Los instrumentos que se utilizaron fueron sometidos a una validación de contenidos por juicios de expertos. Para el caso del instrumento de la gestión educativa fue validado por el estudio de Chávez y Olivos (2019) mediante los jueces especialistas Mg. Rivera, Mg. Muñoz J. y Mg. Damián Núñez, E.

En el caso de la variable satisfacción del docente fue validado en el estudio de Mateo (2017) por 3 jueces expertos, Mg. Aybar Huamaní Justiniano, Dra. Alfaro Mendives Karen Liseth y Mg. Guzmán Meza Maritza.

Además, se aplicó una confiabilidad de consistencia interna, de Alfa de Cronbach de 0.888 para la primera variable y 0.866 para la segunda variable. Para esto se realizó una prueba piloto de 20 participantes.

3.5. Procedimientos

Antes de la aplicación del instrumento se procedió con la solicitud a las autoridades encargadas es decir al director de la Facultad de Educación. Luego de haber obtenido el permiso para la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio, se realizó las coordinaciones con los docentes para poder disponer de su tiempo y resolver los instrumentos propuestos. Después de tener contacto con los docentes, se hizo una previa explicación de los objetivos del estudio con el fin de lograr el consentimiento informado asegurando su anonimato total para mayor seguridad en su participación.

La recolección de datos se realizó en un promedio de 3 docentes por día, en un total de dos meses siendo estos el mes de noviembre y diciembre del 2019. Luego de ello, se realizó la revisión de las respuestas para su posterior codificación, para estructurar una base de datos, que fueron procesados por el programa estadístico Spps 25.0, brindando un análisis tanto de la variable como de sus dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados que se obtuvieron de la recolección de datos fueron analizados y codificados para su posterior procesamiento en variables y dimensiones a través del programa SPSS versión 25.0, lo cual permitió presentar los resultados en tablas de frecuencia y graficas de tipo barras. Por otro lado, se aplicó la estadística inferencial a través de la prueba de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En la información y teorías utilizadas en el estudio para la definición de las variables, se respetó la autoría mencionando a todos los autores. Según las normas internacionales de investigación. Por otro lado, en cuanto a la recolección de datos se respetó el anonimato de la muestra de estudio por lo que se tomó en cuenta las siguientes Consideraciones Éticas:

Se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

Anonimato: Se mantendrá, la reserva del caso, de los colaboradores, con el aporte para los instrumentos. Se mantendrá la libertad de las personas

Los documentos y fuentes: Se respetará las citas y referencias respectivas, los lineamientos establecidos por la Institución. Se respetará las normas APA

Objetividad: Se respetarán los resultados obtenidos. No se manipulará ningún resultado. Se publicarán los resultados obtenidos fielmente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Distribución de frecuencia y porcentaje variable gestión educativa

Niveles	f	%
Eficiente	29	32.58
Regular	45	50.56
Deficiente	15	16.85
Total	89	100.00

Fuente: Elaboración del investigador

En la tabla 1, se puede observar que el 32.58% percibe una gestión educativa en un nivel eficiente, el 50.56% regular y el 16.85% deficiente.

Tabla 2.

Nivel de gestión educativa según sus dimensiones administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica

Niveles	Administrativa		Comunitaria		Institucional		Pedagógica	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Eficiente	25	28.09	28	31.46	30	33.71	32	35.96
Regular	48	53.93	44	49.44	45	50.56	42	47.19
Deficiente	16	17.98	17	19.10	14	15.73	15	16.85
Total	89	100.00	89	100.00	89	100.00	89	100.00

Fuente: Elaboración del investigador

En la tabla 2, se puede observar que en la dimensión administrativa, el 28.09% percibe un nivel eficiente, el 53.93% regular y el 17.98% deficiente; en la dimensión comunitaria, el 31.46% percibe un nivel eficiente, el 49.44% regular y el 19.10% deficiente; en la dimensión institucional el 33.71% percibe un nivel eficiente, el 50.56% regular y el 15.73% deficiente; en la dimensión pedagógica, el 35.96% percibe un nivel eficiente, el 47.19% regular y el 16.85% deficiente.

Tabla 3.

Distribución de datos según la variable satisfacción del docente

Niveles	f	%
Alta	29	32.58
Media	40	44.94
Baja	20	22.47
Total	89	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la tabla 3, podemos observar que el 32.58% presenta una satisfacción alta, el 44.94% media y el 22.47% baja.

Tabla 4.

Nivel de satisfacción del docente según sus dimensiones labora, recompensa, condiciones apropiadas y compañeros

Niveles	Labor		Recompensa		Condiciones apropiadas		Compañeros	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alta	31	34.83	27	30.34	30	33.71	29	32.58
Media	35	39.33	41	46.07	40	44.94	42	47.19
Baja	23	25.84	21	23.60	19	21.35	18	20.22
Total	89	100.00	89	100.00	89	100.00	89	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la tabla 4, podemos observar que en la dimensión labor, el 34.83% presenta un nivel alto, el 39.33% media y el 25.84% baja; en la dimensión recompensa, el 30.34% presenta un nivel alto, el 46.07% media y el 23.60% baja; en la dimensión condiciones apropiadas el 33.71% presenta un nivel alto, el 44.94% media y el 21.35% baja; en la dimensión compañeros, el 32.58% presenta un nivel alto, el 47.19% media y el 20.22% baja.

Tabla 5.

Gestión educativa según satisfacción del docente

Gestión educativa	Satisfacción del docente							
	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total	%
Deficiente	27	30.34	5	5.62	0	0.00	32	35.96
Regular	6	6.74	20	22.47	12	13.48	38	42.70
Eficiente	1	1.12	5	5.62	13	14.61	19	21.35
Total	34	38.20	30	33.71	25	28.09	89	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Al relacionar la gestión educativa con la satisfacción del docente, se encontró que del grupo que percibe una gestión educativa deficiente, el 30.34% presenta una satisfacción baja y el 5.62% media. En el grupo que percibe una gestión educativa regular, el 6.74% presento una satisfacción baja, el 22.47% media y el 13.48% alta; por último, en el grupo que percibe una gestión educativa eficiente, el 1.12% presenta una satisfacción baja, el 5.62% media y el 14.61% alta.

Tabla 6.

Gestión educativa en su dimensión administrativa según satisfacción del docente

Administrativa	Satisfacción del docente							
	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total	%
Deficiente	26	29.21	4	4.49	1	1.12	31	34.83
Regular	6	6.74	17	19.10	14	15.73	37	41.57
Eficiente	1	1.12	9	10.11	11	12.36	21	23.60
Total	33	37.08	30	33.71	26	29.21	89	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Al relacionar la dimensión administrativa con la satisfacción del docente, se encontró que del grupo que percibe en la dimensión administrativa un nivel deficiente, el 29.21% presenta una satisfacción baja, el 4.49% media y el 1.12% alta. En el grupo que percibe en la dimensión administrativa un nivel regular, el 6.74% presento una satisfacción baja, el 19.10% media y el 15.73% alta; por último,

en el grupo que percibe en la dimensión administrativa un nivel eficiente, el 1.12% presenta una satisfacción baja, el 10.11% media y el 12.36% alta.

Tabla 7.

Gestión educativa en su dimensión comunitaria según satisfacción del docente

Comunitaria	Satisfacción del docente							
	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total	%
Deficiente	28	31.46	6	6.74	0	0.00	34	38.20
Regular	2	2.25	17	19.10	20	22.47	39	43.82
Eficiente	0	0.00	4	4.49	12	13.48	16	17.98
Total	30	33.71	27	30.34	32	35.96	89	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Al relacionar la dimensión comunitaria con la satisfacción del docente, se encontró que del grupo que percibe en la dimensión comunitaria un nivel deficiente, el 31.46% presenta una satisfacción baja y el 6.74% media. En el grupo que percibe en la dimensión comunitaria un nivel regular, el 2.25% presento una satisfacción baja, el 19.10% media y el 22.47% alta; por último, en el grupo que percibe en la dimensión comunitaria un nivel eficiente, el 4.49% presenta una satisfacción media y el 13.48% alta.

Tabla 8.

Gestión educativa en su dimensión institucional según satisfacción del docente

Institucional	Satisfacción del docente							
	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total	%
Deficiente	22	24.72	0	0.00	1	1.12	23	25.84
Regular	9	10.11	18	20.22	17	19.10	44	49.44
Eficiente	0	0.00	9	10.11	13	14.61	22	24.72
Total	31	34.83	27	30.34	31	34.83	89	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Al relacionar la dimensión institucional con la satisfacción del docente, se

encontró que del grupo que percibe en la dimensión institucional un nivel deficiente, el 24.72% presenta una satisfacción baja y el 1.12% alta. En el grupo que percibe en la dimensión institucional un nivel regular, el 10.11% presento una satisfacción baja, el 20.22% media y el 19.10% alta; por último, en el grupo que percibe en la dimensión institucional un nivel eficiente, el 10.11% presenta una satisfacción media y el 14.61% alta.

Tabla 9.

Gestión educativa en su dimensión pedagógica según satisfacción del docente

Pedagógica	Satisfacción del docente						Total	%
	Baja	%	Media	%	Alta	%		
Deficiente	26	29.21	2	2.25	0	0.00	28	31.46
Regular	4	4.49	17	19.10	17	19.10	38	42.70
Eficiente	0	0.00	4	4.49	19	21.35	23	25.84
Total	30	33.71	23	25.84	36	40.45	89	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Al relacionar la dimensión pedagógica con la satisfacción del docente, se encontró que del grupo que percibe en la dimensión pedagógica un nivel deficiente, el 29.21% presenta una satisfacción baja y el 2.25% media. En el grupo que percibe en la dimensión pedagógica un nivel regular, el 4.49% presento una satisfacción baja, el 19.10% media y el 19.10% alta; por último, en el grupo que percibe en la dimensión pedagógica un nivel eficiente, el 4.49% presenta una satisfacción media y el 21.35% alta.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

H_a : Existe relación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

H_0 : No existe relación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

Tabla 10

Prueba de correlación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente

			Gestión educativa	Satisfacción del docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	Satisfacción del docente	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

*. La correlación es significativa (bilateral)

Interpretación:

Como se observa en los datos obtenidos del Rho de Spearman se obtuvo una correlación moderada entre las variables con un 0.676 significativa al 0.001, lo que me permite aceptar la hipótesis general y rechazar su nula

Hipótesis específica 1

H_a: Existe relación entre la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

H₀: No existe relación entre la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

Tabla 11

Prueba de correlación entre administrativa y la satisfacción del docente

		Administrativa		Satisfacción del docente
Rho de Spearman	Administrativa	Coeficiente de correlación	de 1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	Satisfacción del docente	Coeficiente de correlación	de ,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

*. La correlación es significativa (bilateral)

Interpretación:

Como se observa en los datos obtenidos del Rho de Spearman se obtuvo una correlación moderada entre las variables con un 0.663 significativa al 0.001, lo que me permite aceptar la hipótesis específica 1 y rechazar su nula

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la gestión educativa en su dimensión comunitaria y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

H₀: No existe relación entre la gestión educativa en su dimensión comunitaria y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

Tabla 12

Prueba de correlación entre comunitaria y la satisfacción del docente

		Comunitaria		Satisfacción del docente
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	de 1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	Satisfacción del docente	Coeficiente de correlación	de ,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

*. La correlación es significativa (bilateral)

Interpretación:

Como se observa en los datos obtenidos del Rho de Spearman se obtuvo una correlación moderada entre las variables con un 0.678 significativo al 0.001, lo que me permite aceptar la hipótesis específica 2 y rechazar su nula

Hipótesis específica 3

H_a: Existe relación entre la gestión educativa en su dimensión institucional y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.

H₀: No existe relación entre la gestión educativa en su dimensión institucional y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

Tabla 13

Prueba de correlación entre institucional y la satisfacción del docente

		Institucional	Satisfacción del docente
Rho de Spearman	Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,670**
		N	,001
			89
	Satisfacción del docente	Coeficiente de correlación	,670**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
			89

*. La correlación es significativa (bilateral)

Interpretación:

Como se observa en los datos obtenidos del Rho de Spearman se obtuvo una correlación moderada entre las variables con un 0.670 significativo al 0.001, lo que me permite aceptar la hipótesis específica 3 y rechazar su nula

Hipótesis específica 4

H_a: Existe relación entre la gestión educativa en su dimensión pedagógica y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

H₀: No existe relación entre la gestión educativa en su dimensión pedagógica y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la U.N.F.V. del distrito de Lima, 2019.

Tabla 14

Prueba de correlación entre pedagógica y la satisfacción del docente

			Pedagógica	Satisfacción del docente
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	Satisfacción del docente	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

*. La correlación es significativa (bilateral)

Interpretación:

Como se observa en los datos obtenidos del de Spearman se obtuvo una correlación moderada entre las variables con un 0.668 significativo al 0.001, lo que me permite aceptar la hipótesis específica 4 y rechazar su nula

V. DISCUSIÓN

El trabajo de los docentes es un desarrollo de no solo conocimientos sino de estrategias para poder impartir conocimientos. De esta forma, resulta de mucha importancia que la institución que lo solicite o a la cual pertenezca le brinde mínimo las instalaciones más adecuadas dentro del presupuesto para poder desarrollar sus clases. Además, como cualquier otro trabajo se debe brindar mínimas condiciones para poder tener trabajadores satisfechos. Por ello, el presente estudio tiene como principal objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación; obteniéndose que del grupo que percibe una gestión educativa deficiente, el 30.34% presenta una satisfacción baja y el 5.62% media. En el grupo que percibe una gestión educativa regular, el 6.74% presentó una satisfacción baja, el 22.47% media y el 13.48% alta; por último, en el grupo que percibe una gestión educativa eficiente, el 1.12% presentó una satisfacción baja, el 5.62% media y el 14.61% alta, por lo que se concluyó que la gestión educativa y la satisfacción docente se relacionan de manera directa y positiva con una Rho de 0.676 significativa al 0.001. Según la correlación de Spearman de 0.676, lo que se contrasta con el estudio de Zelada (2020) en Venezuela, donde encontró que la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes a través de la correlación de la Rho de Spearman que presento un resultado del 0.336, con una significancia de 0.000, donde igualmente se encontró una satisfacción en un nivel regular a alto, es decir que a mejor gestión del talento humano, mayor la satisfacción laboral por lo que concluyó que existe una satisfacción en un nivel regular a alto, es decir que a mejor gestión del talento humano, mayor la satisfacción laboral.

Lo que se compara con el estudio ya que los resultados reflejaron que la gestión educativa se relacionó de forma directa con la satisfacción de los docentes por lo que existe una concordancia con el autor.

Otro de los objetivos fue el de Identificar la relación entre la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación. Aquí se obtuvo que del grupo que percibe en la dimensión administrativa un nivel deficiente, el 29.21% presenta una satisfacción baja, el

4.49% media y el 1.12% alta. En el grupo que percibe en la dimensión administrativa un nivel regular, el 6.74% presento una satisfacción baja, el 19.10% media y el 15.73% alta. Por último, en el grupo que percibe en la dimensión administrativa un nivel eficiente, el 1.12% presenta una satisfacción baja, el 10.11% media y el 12.36% alta, por lo que se concluyó que existe una relación directa entre la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019, según la correlación de Spearman de 0.663 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01, lo que se compara con el estudio de Vergara (2018) en Quito – Ecuador, donde la información recolectada permitió evidenciar que la satisfacción laboral es regular donde existen muchos factores que están relacionados con una insatisfacción como lo son las bajas remuneraciones, trabajos pocos significantes. Por lo que se concluye que para una mayor satisfacción se necesita la participación de todos los integrantes del sistema educativo. Es así que se presenta una concordancia con los resultados de la presente investigación ya que el aspecto administrativo en el manejo de las instituciones educativas es esencial para poder brindar todas las condiciones necesarias para que los servicios educativos se desarrollen de forma adecuada.

De igual manera, otro de los puntos fue el Identificar la relación entre la gestión educativa en su dimensión comunitaria y la satisfacción laboral; se encontró que del grupo que percibe en la dimensión comunitaria un nivel deficiente, el 31.46% presenta una satisfacción baja y el 6.74% media. En el grupo que percibe en la dimensión comunitaria un nivel regular, el 2.25% presento una satisfacción baja, el 19.10% media y el 22.47% alta; por último, en el grupo que percibe en la dimensión comunitaria un nivel eficiente, el 4.49% presenta una satisfacción media y el 13.48% alta. De ello se concluyó que existe una relación directa entre la gestión educativa en su dimensión comunitaria y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019. Según la correlación de Spearman es de 0.678 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01, lo que se compara con el estudio de Pedraza (2020) se encontró que el capital humano y la satisfacción del trabajador son dos elementos que son esenciales en

el desempeño educativo. Donde se asegura que la experiencia del profesional sea loable, así como el desarrollo de sus conocimientos de acuerdo a los objetivos de la institución educativa, por lo que se concluyó que gestión del personal se relaciona de manera directa con el desempeño de las instituciones de educación superior, lo que concuerda con los resultados del presente estudio, donde observamos que las variables de estudio presentaron una correlación directa y positiva.

Igualmente, el estudio tuvo el propósito también de identificar la relación entre la dimensión institucional y la satisfacción del docente. En esta parte, se encontró que del grupo que percibe en la dimensión institucional un nivel deficiente, el 24.72% presenta una satisfacción baja y el 1.12% alta. En el grupo que percibe en la dimensión institucional un nivel regular, el 10.11% presento una satisfacción baja, el 20.22% media y el 19.10% alta; por último, en el grupo que percibe en la dimensión institucional un nivel eficiente, el 10.11% presenta una satisfacción media y el 14.61% alta, por lo que se evidencio que la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción docente se relacionan de manera directa y positiva con una Rho de 0.663 significativa al 0.001, lo que se compara con el estudio de Montoya P, et. al. (2019) donde se obtuvo como resultados que el 95% estuvieron satisfechos con su trabajo y las condiciones en la cuales desarrollan sus labores. Por otro lado, el 80.6% percibió un clima organizacional adecuado, mayormente se halló que los de mayor satisfacción son los que tienen más tiempo en la institución, y con una jornada menor a las 40 horas semanales. Asimismo, se concluyó que la percepción del nivel alto en el clima organizacional se relaciona con el nivel de satisfacción del docente, con un resultado de correlación de 0,468 significativa al 0,001. Lo que concuerda con el presente estudio; en cuanto al nivel de correlación de las variables, y en el nivel de la gestión institucional.

Finalmente se buscó identificar la relación entre la dimensión pedagógica y la satisfacción del docente, donde se halló que del grupo que percibe en la dimensión pedagógica un nivel deficiente, el 29.21% presenta una satisfacción baja y el 2.25% media. En el grupo que percibe en la dimensión pedagógica un nivel regular, el 4.49% presento una satisfacción baja, el 19.10% media y el 19.10% alta; por último, en el grupo que percibe en la dimensión pedagógica un nivel eficiente, el 4.49% presenta una satisfacción media y el 21.35% alta. Es por ello que se evidenció que

existe una relación directa entre la gestión educativa en su dimensión pedagógica y la satisfacción del docente, según la correlación de Spearman de 0.668. Lo que concuerda con el estudio de León (2018) donde se encontró que el 89% perciben una gestión académica adecuada, por lo que el 95.1% está satisfecho laboralmente, por lo que están también satisfechos con el compromiso de la universidad, por lo que se evidencia que los fenómenos investigados se relacionan significativamente es decir a una mejor percepción de la gestión académico administrativa habrá una mejor satisfacción laboral del docente; lo que concuerda con la presente investigación donde la gestión educativa tanto en su parte administrativa, pedagógica institucional y comunitaria se relaciona de manera directa con la satisfacción de los docentes ya que al mejorar dicha gestión favorecerá en mejorar las condiciones de los docentes obteniendo una satisfacción de parte de ello y por ende un desempeño más eficiente para la institución.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** De acuerdo a los resultados se encontró que la gestión educativa y la satisfacción docente se relacionan de manera directa y positiva con una Rho de 0.676 significativa al 0.001, en la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.
- Segunda:** De acuerdo a los resultados se encontró que la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción docente se relacionan de manera directa y positiva con una Rho de 0.663 significativa al 0.001, en la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.
- Tercera:** De acuerdo a los resultados se encontró que la gestión educativa en su dimensión comunitaria y la satisfacción docente se relacionan de manera directa y positiva con una Rho de 0.678 significativa al 0.001, en la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.
- Cuarta:** De acuerdo a los resultados se encontró que la gestión educativa en su dimensión institucional y la satisfacción docente se relacionan de manera directa y positiva con una Rho de 0.670 significativa al 0.001, en la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.
- Quinta:** De acuerdo a los resultados se encontró que la gestión educativa en su dimensión pedagógica y la satisfacción docente se relacionan de manera directa y positiva con una Rho de 0.668 significativa al 0.001, en la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.

VII: RECOMENDACIONES

- Primera:** A la directiva, revisar el presupuesto para mejorar las condiciones en las que se desarrolla el desempeño del docente, con el fin no solo de atender sus necesidades, sino también de mejorar el nivel de enseñanza y aprendizaje, con profesores más motivados y seguros, apoyados y respaldados por su institución
- Segunda:** A la directiva de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, debe premiar los logros y desempeño de sus docentes que obtengan actuaciones sobresalientes, todo ello en beneficio de los estudiantes y de la institución educativa, lo que aumentará la satisfacción del docente y su compromiso con la institución.
- Tercera:** Realizar tareas conjuntas, entre la directiva y los docentes más que todo en la toma de decisiones, bajo criterios pedagógicos, con la visión de la ejecución que se propone en los objetivos de la institución educativa.
- Cuarta:** A la directiva desarrollar programas de capacitación constante de los docentes para el desarrollo de habilidades complementarias que le permitan estar en una competencia constante en representación del cuerpo docente de la institución, además de mejorar sus estrategias en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.
- Quinta:** A la directiva promover a través de encuentros entre miembros de la comunidad educativa, cambios de actitud, enfocados en la capacidad de innovación, participación, comunicación además de liderazgo para mejorar la gestión institucional y la satisfacción laboral.

VII: REFERENCIAS

- Alcahuamán, J. (2019). *Gestión educativa y calidad de formación académica en temas de investigación en la Facultad de Contabilidad de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho -2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39001/alcahuaman_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, I., Vega, Z., Cepeda, M. y Del Bosque Fuentes, A. (2014). *Comparación de estrategias de estudio y autorregulación en universitarios*. REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa, vol. 16, núm. 1, 2014, pp. 137-148. Universidad Autónoma de Baja California. Ensenada, México. <https://www.redalyc.org/pdf/155/15530561010.pdf>
- Alvarado, M. (2018) *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una Institución Educativa, Lima - 2017*. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de Doctorado] [Citado 12 Enero 2021]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13004/Alvarado_HMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. Mc Graw – Hill Interamericana.
- Banco Mundial. (2018). *Gestión de la educación*. Grupo Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management#:~:text=El%20Banco%20Mundial%20apoya%20el,espec%C3%ADficas%20y%20la%20difusi%C3%B3n%20de>
- Bastidas, V. (2016) *Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas de zona urbana del distrito de Satipo – Junín*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4248>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018*. Perú. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019) *Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018*. [Tesis de Maestría]

https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf

Córdova, P. y Ruiz, J. (2018). *Impacto de la gestión institucional sobre la generación de conocimiento científico en instituciones de educación superior*. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p14.pdf>

Cuenca, R. (2015). *La educación universitaria en el Perú Democracia, expansión y desigualdades*. IEP Instituto de Estudios Peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/603/estudiossobredesigualdad10.pdf;jsessionid=317B034458A3CC5308C62207519C342E?sequence=2>

Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. Perú. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De La Cruz W. (2016). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio educativo en la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes*. Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4124/De%20La%20Cruz%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Duche, A., Gutiérrez y Paredes, F. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*. Revista Conrado, 15(70), 15-24. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>.

Fernández, N. y Pérez, C. (2017). *La educación superior latinoamericana en el inicio del nuevo siglo. Situación, principales problemas y perspectivas futuras*. Revista Española de Educación Comparada. https://www.researchgate.net/publication/305041538_La_educacion_superior_latinoamericana_en_el_inicio_del_nuevo_siglo_Situacion_principales_problemas_y_perspectivas_futuras

Galván, M. (2018). *Motivación laboral*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.

- García, T. y Grandez, T. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014.* http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2416/T034_72850037_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillen, R. (2017). *II Congreso Internacional de Transformación Educativa Alternativas para nuevas prácticas educativas Libro 9. Gestión educativa y docencia.* <https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/140/Libro%2009%20-%20Gesti%C3%B3n%20educativa%20y%20docencia.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.*
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación.* (pág. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Iturrizaga, O. (2017). *Gestión de almacén y distribución en la distribuidora leal SAC, Juanjui, San Martín, 2017.* Perú.
- Juarez, J. (2014). *Diseños de investigación en ciencias sociales.* 1st ed. Tarapoto: Biblioteca Nacional del Perú. 2014
- León, A. (2018). *La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.* Universidad Inca Garcilaso De La Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3865/TESIS_MAEST_GEST.EDUCATIVA_Adolfo%20Jes%C3%BAs%20Le%C3%B3n%20Horna.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Llamo, J. (2018). *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06.* Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1605/TM%20CE-Ge%203518%20LI1%20-%20Llamo%20Julca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ludeñas, N. (2018). *Condiciones laborales y riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3740>
- Maesaka, L. (2017). *Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de Maestría, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6547/MAESA_KA_KLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, L. (2019). *Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del Distrito de Chucuito – 2018. Perú*. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13075/Mamani_Flores_Luis_Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mateo, A. (2017). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015*. Perú. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8384/Mateo_SAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minedu. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de Educación*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Montenegro, J. (2017) *El liderazgo y la gestión comunitaria: caso asociación “Amadom” – comuna dos mangas*. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3930/2/UPSE-TOD-2017-0026.pdf>
- Montoya, P, et. al. (2019). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Rev Cienc Trab. vol.19 no.58 Santiago abr. 2017. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext&tlng=n

- Núñez, M. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo*. Universidad Señor de Sipan.
- Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis*. 3ª. Ed. Perú.
- Pedraza, N. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595/2292
- Pérez, C. (2010). *Evaluación del desempeño en el sector público*. http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/09evaluacion.pdf.
- Pino, J. y Castaño, M. (2019). *Pertinencia y actualidad de la pedagogía amigoniana*. Revista Colombiana de Educación, 77. http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n77/0120-3916-rcde-77-129.pdf
- Quispe, M. (2019). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Investigación Valdizana, 14(1) 1, 2020. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237001/html/index.html
- Randstad. (2018). *El trabajo en equipo, la unión conlleva al éxito*. Randstad España, S.L.U. https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/
- Reyes, M. y Murillo, M. (2018). *Gestión financiera con enfoque de procesos en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador*. Rev. Cofin 12(1) La Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100003.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. 2013. Decimoquinta edición PEARSON, México [Libro] [Citado 12 Enero 2021].
- Rodríguez, F. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asis Sede Pariacoto, 2018*. Perú. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

- http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3257/T033_48377474_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Trujillo, P. (2020). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes universitarios*. Libro Instituto Latinoamericano de Altos Estudios -ilae- Published in Colombia. <https://www.ilae.edu.co/web/libros-html/libro-609/index.html>
- Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre del cantón Samborondón, provincia del Guayas*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- Ubillús, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018*. Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4003/MAE_EDUC_GE_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Universidad de Chile (2017). *Gestión Institucional*. <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/acreditacion-institucional/areas-de-acreditacion/145448/gestion-institucional>
- Ventocilla, J. (2014). *Gestión pedagógica y calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL 09 - 2014*. Tesis de Maestría https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4988/Ventocilla_RJA.pdf?sequence=1
- Vergara, C. (2018). *Satisfacción laboral docente: Narrativas y experiencias significativas en un entorno de retos*. Quito – Ecuador. Universidad Casa Grande. <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1676/2/Tesis1902VERs.pdf>
- Zelada, E. (2020). *La gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios*. Rev. Cienciamatria, 6(1), 793-809. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/387>

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO: Gestión Educativa y satisfacción del docente de la Facultad de Educación, Universidad Nacional Federico Villarreal, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL			MÉTODO
			VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la universidad nacional Federico Villarreal de Lima, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa entre la gestión educativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.</p>	<p>Gestión educativa</p>	<p>Dimensión administrativa</p>	<p>Recursos</p> <p>Planificación</p> <p>Recursos humanos</p> <p>Supervisión</p> <p>Normas</p>	<p>Tipo de investigación Básico</p> <p>Diseño No experimental de corte Transversal</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona entre la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019;</p> <p>Identificar la relación entre la gestión educativa en su</p>	<p>Problemas específicos</p> <p>Existe una relación directa entre la gestión educativa en su dimensión administrativa y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.</p>		<p>Dimensión comunitaria</p>	<p>Aliados estratégicos.</p> <p>iniciativa</p> <p>innovación</p>	<p>Población: 89 docentes</p> <p>Muestra: 89 docentes</p> <p>Técnica: encuesta</p>
			<p>Dimensión institucional</p>	<p>Proyectos</p> <p>Reglamentos</p> <p>Manuales</p> <p>Comisiones</p>		

<p>¿Cómo se relaciona entre la gestión educativa en su dimensión comunitaria y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019?</p>	<p>dimensión comunitaria y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019;</p>	<p>Existe una relación directa entre la gestión educativa en su dimensión comunitaria y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.</p>	<p>Satisfacción del docente</p>	<p>Dimensión pedagógica</p>	<p>Teorías Didáctica Evaluación Aprendizaje</p>	<p>Instrumento Cuestionario</p>
<p>¿Cómo se relaciona entre la gestión educativa en su dimensión institucional y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019?</p>	<p>Identificar la relación entre la gestión educativa en su dimensión institucional y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.</p>	<p>Existe una relación directa entre la gestión educativa en su dimensión institucional y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.</p>		<p>Labor</p>	<p>Funciones Capacitación retroalimentación</p>	
<p>¿Cómo se relaciona entre la gestión educativa en su dimensión pedagógica y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019?</p>	<p>Identificar la relación entre la gestión educativa en su dimensión pedagógica y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019</p>	<p>Existe una relación directa entre la gestión educativa en su dimensión pedagógica y la satisfacción del docente de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Federico Villarreal del distrito de Lima, 2019.</p>		<p>Recompensa</p>	<p>Sistema de salario Motivación</p>	
				<p>Condiciones apropiadas</p>	<p>Ambiente de trabajo Herramientas</p>	
				<p>Compañeros</p>	<p>Relaciones sociales Supervisión</p>	

Anexo 02: Operacionalización de las variables de estudio

Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Niveles y rango de la variable
Dimensión administrativa	Recursos Planificación Recursos humanos Supervisión Normas	1-7		
Dimensión comunitaria	Aliados estratégicos. iniciativa innovación	8-15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Optima (110-150) Regular (70-109) Deficiente(30-69)
Dimensión institucional	Proyectos Reglamentos Manuales Comisiones	16-22		
Dimensión pedagógica	Teorías Didáctica Evaluación Aprendizaje	23-30		

Satisfacción del docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Niveles y rango de la variable
Labor	Funciones Capacitación retroalimentación	1-8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alta (92-125) Media (58-91) Baja (25-58)
Recompensa	Sistema de salario Motivación	9-11		
Condiciones apropiadas	Ambiente de trabajo Herramientas	12-18		
Compañero	Relaciones sociales Supervisión	19-25		

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

Gestión educativa

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

Nº		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA						
1	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
2	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
3	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes					
4	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución					
5	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
6	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones					
7	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
DIMENSIÓN COMUNITARIA						
8	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución					
9	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
10	Con otras instituciones , existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad					
11	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
12	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
13	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
14	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
15	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
16	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
17	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
18	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
19	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					
20	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
21	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
22	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA						
23	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
24	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
25	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
26	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
27	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
28	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro					
29	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
30	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					

Fuente: Chávez y Olivos (2019)

Chávez, M. y Olivos, M. (2019) *Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. Universidad Católica de Trujillo. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf

Satisfacción del docente

Nº		1	2	3	4	5
LABOR						
	¿Te sientes satisfecho con...?					
1	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas.					
2	Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo					
3	Los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa					
4	Los foros y capacitaciones que brinda la gestión					
5	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula					
6	El sistema de evaluación del trabajo en aula					
7	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula					
8	La libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa					
RECOMPENSA						
9	El salario que recibes actualmente					
10	El sistema de escalafón de salarios.					
11	El tipo de jubilación que recibirás.					
CONDICIONES APROPIADAS						
12	El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo.					
13	La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo.					
14	La distancia donde se encuentra su trabajo.					
15	Los mobiliarios que se encuentran en el aula					
16	Los materiales didácticos proporcionado por la Institución					
17	Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión					
18	La relación con el director.					
COMPAÑEROS						
19	La relación con los compañeros de trabajo.					
20	La relación con la familia del estudiante					
21	La relación con los estudiantes					
22	La supervisión que ejercen sobre usted.					
23	La forma en que los directivos juzgan tu trabajo.					
24	La forma en que usted es dirigido					
25	El reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño.					

Fuente: Mateo (2017)

Mateo A. (2017) *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015*. Perú. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8384/Mateo_SAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 04: Base de datos piloto

Variable 1: Gestión educativa

*Piloto_variable1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	var	var				
1	3	1	3	3	4	4	1	4	4	4	2	2	5	5	5	1	3	5	2	5	4	5	3	3	1	1	3	3	1	3						
2	4	5	3	3	3	1	3	5	3	5	5	4	2	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3						
3	4	1	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	5	1	4						
4	5	1	3	4	2	4	3	4	5	1	3	4	2	3	3	1	5	3	5	1	3	2	3	3	2	4	5	4	1	3						
5	4	1	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	1	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	5	4						
6	4	4	3	5	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	1	5	4	5	4	3	2	2	5	5	4	5	3	3	1	2						
7	5	5	5	3	3	4	5	4	3	4	1	3	3	1	1	3	4	5	5	2	2	3	5	4	2	2	4	4	3	2						
8	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	1	2	1	5	3	5	3	2	2	5	3	5	2	5	3	3	2						
9	5	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	2	2	4	5	3	1	3	2	2	3	3	5	2	3	4	4	2						
10	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	2	2	5	4	3	1	3	5	5	3	5	5	2	3	4	1	2						
11	2	3	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	4	3					
12	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	2	3	3	2	3	5	3						
13	2	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2	3	2	4	2	2	1	1	1	1	2						
14	3	3	1	3	1	2	1	5	1	2	3	2	3	3	5	5	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2						
15	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	1	5	3	4	4	2	2	2	1	1	3	3	1	3	2	2	1	2	3	3						
16	3	1	3	3	3	3	2	5	4	3	3	5	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	4	1	2	3	1						
17	1	3	2	3	2	1	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2						
18	3	1	1	3	1	2	3	3	4	2	1	2	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	1	3	4	1	3	1	3						
19	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	3	5	1	3	2	5	2	4	3	1	2	2	3	1	3	1						
20	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	4	4	3	5	2	5	3	4	3	1	2	4	4	3	1	2						
21																																				
22																																				
23																																				
24																																				
25																																				
26																																				
27																																				
28																																				
29																																				
30																																				
31																																				
32																																				
33																																				
34																																				
35																																				
36																																				
37																																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Variable 2: Satisfacción del docente

*Piloto_variable2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	var	var	var	
1	4	5	5	2	5	1	4	4	5	4	5	1	4	4	1	4	1	5	1	1	3	2	3	4	1				
2	1	3	2	5	2	4	2	1	1	1	4	2	2	5	3	1	4	1	2	3	1	3	3	2	2				
3	1	4	3	2	1	4	2	2	2	2	3	4	5	2	5	2	5	2	4	1	1	4	2	4					
4	1	4	1	3	1	4	5	4	5	2	2	5	3	4	4	1	3	2	3	2	2	5	5	4					
5	4	3	1	1	2	5	4	5	3	2	5	1	3	1	5	4	4	3	5	2	5	2	2	1	3				
6	5	3	5	4	5	3	3	2	1	2	1	1	3	4	5	2	5	1	4	4	1	4	2	3	2				
7	4	4	3	1	5	5	3	2	2	2	5	1	5	3	5	3	3	3	4	3	1	3	4	5	3				
8	2	3	5	4	3	3	3	5	4	3	2	1	5	3	2	5	3	1	4	2	1	5	5	4	4				
9	4	5	1	2	4	1	2	3	2	3	2	2	4	1	3	2	2	4	5	1	2	3	4	2	2				
10	5	2	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	1	4	5	5	5	3	5	3	5	5				
11	2	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3			
12	1	2	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	2	1				
13	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	3				
14	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1	3	1				
15	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	3	2	1				
16	3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	2				
17	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	3	1				
18	1	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	3	3				
19	2	2	3	2	1	1	3	1	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2				
20	2	3	1	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3				
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													
28																													
29																													
30																													
31																													
32																													
33																													
34																													
35																													
36																													
37																													

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 05: Confiabilidad Piloto

Variable 1: Gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	82,30	315,800	,773	,877
Item2	83,10	336,832	,288	,888
Item3	82,70	311,800	,757	,877
Item4	82,55	326,892	,641	,881
Item5	83,05	326,997	,655	,881
Item6	82,85	318,555	,641	,880
Item7	82,80	322,274	,626	,880
Item8	82,30	330,221	,449	,884
Item9	82,30	329,379	,468	,884
Item10	82,50	323,000	,513	,883
Item11	82,85	319,292	,645	,880
Item12	82,35	319,082	,587	,881
Item13	82,60	319,305	,657	,880
Item14	83,05	352,787	-,024	,893
Item15	82,75	348,829	,046	,893
Item16	82,75	344,618	,114	,892
Item17	82,35	326,661	,553	,882
Item18	82,35	338,555	,251	,888
Item19	83,25	315,566	,589	,881

Item20	82,65	347,292	,084	,892
Item21	82,90	340,095	,350	,886
Item22	82,80	349,221	,060	,891
Item23	82,35	332,766	,413	,885
Item24	82,95	316,155	,778	,877
Item25	82,65	323,082	,607	,881
Item26	82,65	347,713	,085	,891
Item27	82,70	326,326	,568	,882
Item28	82,40	322,358	,753	,879
Item29	83,05	358,261	-,136	,897
Item30	83,10	344,200	,265	,887

Variable 2: Satisfacción del docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	25

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	61,05	223,208	,456	,860
Item2	60,70	228,642	,432	,861
Item3	61,00	231,684	,273	,866
Item4	61,10	230,937	,329	,864
Item5	61,15	224,871	,404	,862
Item6	61,05	217,208	,571	,856
Item7	60,90	218,621	,680	,854
Item8	61,10	222,411	,545	,857
Item9	60,80	232,484	,324	,864
Item10	61,35	231,397	,501	,860
Item11	61,10	219,463	,533	,857
Item12	61,30	243,063	,007	,872
Item13	60,50	219,632	,622	,855
Item14	61,10	234,200	,264	,865
Item15	60,70	216,958	,565	,856
Item16	60,95	230,682	,299	,865
Item17	60,95	237,734	,154	,868
Item18	60,90	228,200	,350	,863
Item19	60,80	223,221	,497	,859
Item20	61,20	227,537	,445	,860
Item21	61,50	244,895	-,038	,873
Item22	61,15	222,871	,534	,858
Item23	61,00	218,000	,623	,855
Item24	60,80	220,063	,580	,856
Item25	61,05	223,418	,560	,857

Anexo 06: Base de datos general

Variable 1: Gestión educativa

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	
1	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	2	5	2	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	4	5		
2	2	3	2	5	4	2	5	4	5	4	2	4	5	2	2	5	3	2	5	5	3	5	2	2	5	2	3	2	3	4	
3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	2	2	2	3	5	2	3	4	2	5		
4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	5	2	4	3	2	2	2	2	3		
5	3	2	5	4	2	2	3	5	5	2	3	4	5	5	4	2	3	4	2	4	4	4	3	5	2	4	4	5	2		
6	4	5	3	2	3	4	5	3	4	3	2	4	3	4	2	5	2	3	2	4	5	2	4	3	4	4	4	4	5	2	
7	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	5	2	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	5	2		
8	5	5	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	5	5	2	3	4	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3		
9	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	5	2	2	4	3	5	2	4	4	4	4	5	3	2	4	3	5	3		
10	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	4	6	3	2	3	4	2	2	5	4	5	3		
11	3	5	5	4	3	2	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	
12	4	2	2	2	2	5	2	3	4	5	3	3	5	3	5	4	2	3	2	4	4	5	3	2	3	2	2	2	5		
13	3	4	3	3	3	4	2	3	2	5	3	3	4	3	2	5	5	3	5	4	4	3	4	5	2	5	2	2	2	3	
14	5	5	3	4	3	2	2	5	3	2	3	5	5	4	4	5	4	2	5	4	2	5	5	3	2	4	4	4	3	2	
15	2	5	2	2	2	5	5	4	4	3	3	2	2	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	2	5	
16	4	4	3	5	5	5	3	5	4	2	4	5	4	4	2	2	5	4	2	5	4	2	5	2	3	2	4	2	5	2	
17	5	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	3	4	3	5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	5	3	5	
18	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	2	4	5	2	2	5	4	3	2	5	3	2	5	2	2	3	2	2	5	
19	4	2	2	5	4	4	3	2	4	3	5	2	3	5	5	2	4	5	3	4	5	2	3	5	4	4	3	2	2	3	
20	2	4	2	2	5	4	4	2	3	5	5	3	3	5	4	5	3	2	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	
21	2	2	5	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	5	4	3	5	2	4	2	2	5	5	4	2	3	4	2	3	3	
22	3	3	4	3	5	2	4	2	3	2	4	4	2	5	4	3	4	4	2	2	2	5	2	4	3	4	5	5	5	4	
23	2	5	3	5	3	3	5	2	2	2	3	5	4	2	2	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	
24	2	3	4	2	4	5	4	3	4	3	2	4	5	5	4	3	3	2	5	2	3	4	5	5	2	5	5	5	3	5	
25	4	2	3	5	4	3	3	4	4	5	5	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	5	5	
26	5	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	2	5	3	2	2	3	5	4	5	2	3	5	3	2	3	3	4	4	4	
27	3	4	2	5	5	5	2	5	3	2	4	3	2	4	5	4	5	3	5	4	2	4	3	5	5	4	3	4	4	5	
28	3	3	5	3	3	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	3	4	5	3	4	
29	3	5	4	4	3	5	3	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	
30	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	
31	4	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5
32	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5
33	5	3	2	2	1	3	3	4	5	1	3	5	2	5	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	5	3	3	1	3	2	
34	1	4	3	5	3	1	2	2	1	4	5	4	3	2	4	2	2	4	5	1	4	2	4	1	1	2	1	5	2	2	
35	2	3	2	3	2	4	4	4	1	4	5	1	1	1	2	5	5	5	1	1	5	1	3	5	2	3	4	1	3	1	

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
36	1	2	2	5	5	4	2	3	2	1	3	5	3	4	3	5	5	1	4	2	4	1	2	5	2	5	5	2	3	3
37	4	4	3	4	4	2	4	5	4	1	5	2	5	1	3	5	2	5	5	3	4	3	3	4	1	5	1	4	5	3
38	5	5	1	3	1	1	1	2	2	4	2	5	5	3	1	3	4	1	2	1	3	2	1	5	3	1	4	4	5	4
39	4	5	1	3	1	1	1	5	4	3	2	1	1	2	2	5	3	2	5	5	4	1	1	4	5	3	1	4	3	1
40	5	4	2	3	2	1	1	5	4	5	4	1	2	5	5	3	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	5	2	3	1
41	1	2	1	3	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	1	1	3	1	3	1	4	1	3	2	4	2	1	2
42	4	4	1	4	3	3	2	2	1	4	3	4	2	4	1	1	1	3	1	5	2	4	3	2	1	1	5	5	2	2
43	1	5	3	2	4	5	2	1	5	5	4	4	1	3	4	1	3	3	2	1	3	3	2	4	4	3	4	1	3	4
44	4	1	3	3	3	3	2	5	4	2	5	5	3	4	4	3	3	3	1	2	5	2	5	3	2	5	1	4	3	5
45	1	3	2	1	3	1	1	4	2	4	2	2	3	5	5	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	4	5	3
46	5	4	1	1	2	2	5	4	1	1	1	5	1	3	1	5	2	1	4	5	5	1	2	5	5	4	2	5	5	1
47	3	1	5	1	1	3	1	2	1	4	4	3	4	1	3	5	3	4	3	2	5	4	4	4	4	1	1	4	5	4
48	3	4	3	2	1	4	5	1	5	5	5	3	3	2	2	5	5	1	5	2	2	1	1	5	4	4	2	4	3	4
49	2	2	1	5	1	3	2	4	1	2	3	3	2	1	1	1	4	2	2	4	3	4	2	1	3	2	1	3	1	1
50	3	1	2	1	5	4	1	4	2	4	1	5	4	2	1	2	4	5	1	5	1	2	5	5	5	3	2	3	3	5
51	2	5	3	3	3	5	4	1	5	5	5	4	1	1	4	5	1	3	5	2	2	5	4	5	1	3	4	3	1	1
52	1	4	3	1	5	2	4	4	1	4	2	2	1	2	1	1	5	4	4	2	5	2	4	4	5	2	3	2	2	2
53	5	2	2	2	2	5	2	3	3	5	4	2	4	3	5	3	3	2	4	3	2	2	1	4	1	3	4	4	2	4
54	4	3	1	5	1	2	1	4	4	3	1	3	1	3	4	2	5	3	3	5	2	2	2	3	2	5	2	3	1	1
55	1	1	1	5	5	1	5	3	5	5	2	3	2	5	2	2	5	4	5	1	1	2	1	4	2	5	2	2	3	5
56	2	3	5	1	2	3	3	3	4	5	2	5	1	1	5	3	2	2	4	2	2	1	3	4	1	5	2	2	2	2
57	3	1	4	5	4	3	3	4	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	1	4	4	3	4	2	3	3	5	3	4	1
58	5	5	3	5	1	4	2	2	2	2	5	3	3	5	3	1	2	4	3	3	5	3	4	4	4	2	1	2	2	4
59	3	2	2	4	5	2	1	3	1	3	3	1	5	1	1	2	4	4	1	5	5	2	4	3	2	5	3	3	3	1
60	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2
61	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2
62	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3
63	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2
64	2	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1
65	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2
66	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	2	3	1
67	3	3	3	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3
68	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1
69	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3
70	1	3	2	1	2	4	4	3	2	4	3	4	4	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	2	2

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

[ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

ar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 v

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
71	2	2	4	4	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	4	2	2	4	1
72	4	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	4	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	4	2	2
73	1	1	3	4	2	1	4	4	4	2	3	3	2	2	4	1	2	3	4	4	2	2	2	3	2	1	4	2	1	4
74	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	1	1	4	4	3	1	1	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2
75	1	4	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	3	4	2	4	2	1	4	2	3	4	2	1	4	4
76	2	1	2	1	2	4	4	2	2	4	2	1	1	1	4	3	2	2	3	1	2	4	1	4	4	1	1	2	1	4
77	1	2	2	3	2	3	1	3	3	4	2	4	3	1	1	2	1	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1
78	3	3	1	2	3	3	4	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	4	1	1	3	2	3	4	2	4	4	3	1
79	2	4	2	1	2	4	4	3	3	3	4	1	3	3	1	1	2	2	4	2	4	4	2	3	1	2	4	4	1	4
80	2	4	1	1	2	4	2	4	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	4	3	4	1	3	4	2	3	2	3	2	4
81	3	1	2	3	1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3
82	2	3	2	1	2	1	3	4	2	4	2	3	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	1
83	3	3	1	3	4	2	3	3	3	1	3	4	1	2	4	1	2	1	1	4	2	1	4	2	2	2	3	3	3	3
84	1	2	2	2	1	1	2	4	1	4	3	4	4	1	2	1	1	1	3	4	3	4	1	2	3	3	3	2	4	1
85	1	4	1	3	4	4	2	3	2	4	1	2	3	2	4	1	1	4	3	4	3	3	1	3	2	2	4	4	3	2
86	3	3	4	3	3	4	4	2	1	2	4	1	1	3	4	2	2	1	3	4	1	1	4	4	1	3	4	1	2	4
87	4	4	4	3	2	2	3	4	1	2	3	1	1	2	1	4	3	1	2	2	1	2	4	1	2	4	2	2	3	4
88	4	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	3	4	4
89	1	1	3	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	1	3	1	4	3	3	1	4	4	3

Variable 2: Satisfacción del docente

IBM SPSS Statistics Editor de datos

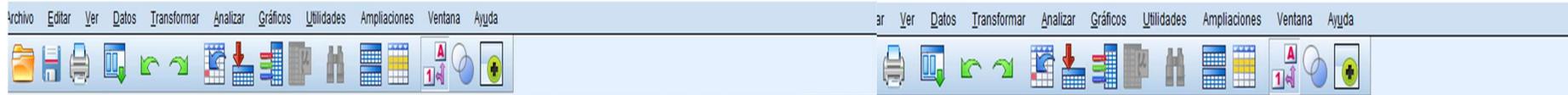
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 v

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	
1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	
2	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	4	4
3	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	
4	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	
5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	
6	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	5	3	
7	4	3	5	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	
8	4	5	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	
9	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	
10	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	
12	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	
13	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
14	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	4	
15	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	
16	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	
17	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	
18	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	
19	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
20	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	4	
21	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	
22	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	
23	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	3	
24	3	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	3
25	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	
26	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	3	
27	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5
28	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5
29	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4
30	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4
31	1	5	1	4	1	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	5	4	1	2	2	5	3	1	5	5	5
32	1	1	3	4	5	1	1	4	3	5	4	2	2	1	5	2	5	3	1	1	3	1	5	4	4	4
33	2	2	5	3	2	3	4	4	2	2	2	5	2	5	3	5	3	2	4	2	5	2	3	4	4	4
34	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	4	4	2	5	3	4	1	4	5	1	1
35	2	3	2	2	5	4	4	1	2	4	4	1	1	5	2	2	1	4	1	3	1	4	1	5	4	4

Visible: 25 de 25 v

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	
36	5	4	4	5	4	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	4	5	5	5	3	2	2	5	1	1	
37	5	1	1	4	4	2	1	2	3	3	1	4	4	2	2	2	4	5	2	4	2	1	1	1	1	
38	5	4	1	3	2	5	3	5	4	2	2	3	1	2	1	5	4	4	3	1	3	5	1	3	1	
39	4	3	1	4	3	4	4	2	5	1	4	5	4	3	4	2	4	2	3	2	4	3	4	1	3	
40	5	3	2	4	2	5	3	3	2	1	2	2	5	4	1	5	4	3	1	5	1	3	3	2	1	
41	3	2	1	3	5	2	3	1	3	2	3	3	1	5	2	2	1	1	4	1	4	1	4	3	5	5
42	2	5	5	1	2	4	3	5	4	5	2	4	1	5	5	4	1	1	4	1	2	3	1	1	5	
43	2	4	4	2	2	3	5	3	5	4	1	1	1	3	1	5	1	3	2	5	1	3	2	2	5	
44	4	3	4	3	1	4	5	3	3	4	4	1	4	2	4	3	1	2	5	1	3	1	3	5	2	
45	2	2	4	3	5	3	2	3	3	5	3	5	4	2	5	1	3	3	3	2	2	3	5	1	3	
46	1	1	3	1	3	1	1	4	1	5	1	4	4	3	3	5	2	2	5	4	5	5	5	5	3	
47	5	1	5	4	5	1	1	5	3	1	2	5	3	5	4	2	4	4	2	5	3	3	1	1	3	
48	1	3	5	2	4	5	2	2	2	4	4	4	5	2	4	4	3	1	4	1	3	1	3	4	5	
49	1	1	1	2	4	4	1	5	2	2	3	3	4	5	1	4	1	2	2	4	5	1	5	1	1	
50	5	2	4	1	1	2	5	1	4	1	3	5	4	1	1	1	3	3	3	2	3	4	2	1	2	
51	5	3	1	2	1	4	4	3	5	2	1	2	5	5	2	3	1	5	2	3	1	3	5	4	4	
52	1	1	4	4	5	4	1	4	3	4	4	1	5	1	5	4	2	4	5	4	2	5	3	3	5	
53	3	1	2	3	3	2	3	2	5	5	5	1	4	3	3	1	3	2	2	5	4	5	3	2	1	
54	3	5	1	5	4	5	4	3	3	5	5	5	2	5	4	3	3	5	5	5	3	2	3	4	4	
55	3	5	1	3	4	1	2	1	5	1	4	5	1	5	4	1	5	4	4	5	3	4	2	2	3	
56	1	1	4	2	4	1	3	3	3	4	5	3	1	1	1	2	3	2	4	5	5	4	4	5	2	
57	2	3	3	1	3	3	1	4	1	4	2	4	4	1	4	5	4	2	2	5	5	4	5	4	3	
58	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	5	4	1	3	4	5	2	4	3	2	2	
59	4	2	2	5	1	1	3	4	4	1	3	1	4	4	5	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	
60	4	3	2	5	3	5	3	5	3	4	5	3	2	5	1	1	1	1	5	3	4	5	5	2	3	
61	3	1	3	4	3	5	5	4	3	2	4	4	1	3	2	3	4	4	4	2	3	3	1	3	4	
62	1	2	3	1	2	3	4	5	5	4	3	4	4	2	3	5	2	3	1	4	1	4	3	5	1	
63	5	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	5	3	3	1	4	5	3	3	1	3	5	3	1	
64	3	1	3	2	3	3	2	4	1	3	4	5	4	5	2	4	1	4	1	5	4	3	1	4	1	
65	2	1	4	5	1	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	5	4	2	1	2	3	3	1	5	3	
66	3	3	3	5	5	3	3	5	5	1	4	3	3	4	1	4	5	2	1	1	3	1	4	4	4	
67	4	1	4	1	4	1	4	2	1	4	1	1	1	5	3	2	5	5	3	3	3	3	5	5	4	
68	3	3	5	4	1	4	5	1	2	3	3	5	4	1	1	1	1	5	5	3	2	4	5	3	5	
69	2	4	1	2	3	5	5	2	5	5	4	1	5	3	5	4	3	5	4	1	5	5	2	5	1	
70	2	4	4	3	4	1	1	3	2	2	4	5	5	2	2	4	5	4	2	3	4	2	2	2	5	



Visible: 25 de 25 v

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25
71	5	3	1	1	2	4	5	1	3	1	3	2	1	2	3	5	2	4	1	1	1	5	4	4	1
72	3	2	1	4	4	1	2	2	3	5	4	1	4	3	5	2	1	1	5	3	1	5	3	3	5
73	2	4	5	1	3	4	1	2	4	5	1	5	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	1	4	5
74	1	4	4	4	2	3	4	2	2	5	4	1	5	3	5	5	2	3	3	5	4	4	4	1	1
75	1	5	1	1	4	4	2	3	4	1	5	3	2	3	1	2	1	3	1	4	1	5	2	4	1
76	1	1	5	5	5	3	4	4	2	4	2	2	2	3	4	1	1	4	5	5	5	3	2	4	3
77	4	5	5	3	1	5	4	2	1	4	5	3	5	1	1	3	3	1	4	1	5	4	2	4	5
78	5	3	4	1	3	1	3	1	2	4	5	1	4	3	4	4	1	1	5	1	1	2	2	3	4
79	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1
80	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3
81	2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3
82	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	1	2
83	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3
84	1	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2
85	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	2
86	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	1
87	2	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3	2	2
88	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3
89	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	1
															1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2

Anexo 07: Confiabilidad General

Variable 1: Gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	89	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	30

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	85,94	304,667	,366	,871
Item02	85,75	303,688	,392	,871
Item03	86,07	304,336	,417	,870
Item04	85,82	304,308	,363	,871
Item05	85,89	305,601	,362	,871
Item06	85,69	303,559	,380	,871
Item07	85,91	303,037	,406	,870
Item08	85,64	306,415	,381	,871
Item09	85,91	299,765	,484	,868
Item10	85,69	305,741	,330	,872
Item11	85,71	300,596	,474	,869
Item12	85,76	299,660	,468	,869
Item13	85,92	299,664	,471	,869
Item14	85,87	298,959	,472	,869
Item15	85,87	303,141	,375	,871
Item16	85,93	296,404	,494	,868
Item17	85,92	304,346	,366	,871
Item18	85,90	303,842	,416	,870
Item19	85,83	298,551	,497	,868
Item20	85,78	301,767	,407	,870
Item21	85,73	302,926	,400	,870
Item22	85,97	306,510	,372	,871
Item23	85,75	303,347	,406	,870
Item24	85,67	307,313	,335	,872
Item25	85,74	303,671	,397	,870
Item26	85,81	300,884	,469	,869
Item27	85,79	309,193	,286	,873
Item28	85,62	303,671	,427	,870
Item29	85,79	307,806	,319	,872
Item30	85,83	302,483	,402	,870

Variable 2: Satisfacción del docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	89	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	25

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	77,36	288,597	,377	,885
Item02	77,46	282,547	,522	,882
Item03	77,27	284,995	,449	,884
Item04	77,35	284,866	,483	,883
Item05	77,37	286,531	,450	,883
Item06	77,31	284,764	,478	,883
Item07	77,30	292,896	,337	,886
Item08	77,35	281,002	,570	,881
Item09	77,26	284,898	,496	,882
Item10	77,24	284,932	,454	,883
Item11	77,25	282,370	,539	,881
Item12	77,31	285,832	,406	,885
Item13	77,25	286,097	,435	,884
Item14	77,20	285,322	,467	,883
Item15	77,37	283,736	,493	,882
Item16	77,19	282,497	,489	,882
Item17	77,42	289,587	,377	,885
Item18	77,22	291,017	,358	,886
Item19	77,20	283,754	,492	,882
Item20	77,29	284,027	,454	,883
Item21	77,39	277,878	,580	,880
Item22	77,07	282,882	,525	,882
Item23	77,33	284,495	,449	,884
Item24	77,03	287,647	,411	,884
Item25	77,34	286,521	,412	,884

Anexo 08: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
1	Correlación negativa grande y perfecta.
0.9 a 0.99	Correlación negativa grande muy alta.
0.7 a 0.69	Correlación negativa alta.
0.2 a 0.39	Correlación negativa moderada.
0	Correlación negativa baja.
0.01 a 0.19	Correlación nula.
0.2 a 0.39	Correlación positiva muy baja.
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández & Bautista (2,010 p,132)

Anexo 09: Juicio de expertos

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

15 de Setiembre del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Aranda Marco Rodolfo Aranda

DNI: 46370194

Especialidad del evaluador: Maestría en Investigación y Docencia

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

 Rodolfo Aranda Marcos
Enfermero
Maestro en Investigación y Docencia
CEP: 82604 - RCM: 691

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

14 de Septiembre del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Aguirre Salvador Luz Angélica

DNI: 09632423

Especialidad del evaluador:

Docente universitaria

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Luz Aguirre Salvador
ENF. JEFA UO.MH.
N.A. 807630800
C.E.P. 28742

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

16 de Septiembre del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rafael Rodríguez Sandra Verónica Romay

DNI: 46421344

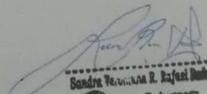
Especialidad del evaluador: Docente universitaria

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Sandra Verónica R. Romay Rodríguez
Lic. Enfermera
C.E.P. 72741

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

15 de Septiembre del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Pavón del Castillo Samuel Christian

DNI: 42619199

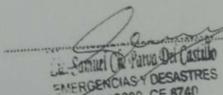
Especialidad del evaluador: Docente universitaria

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Lic. Samuel C. Pavón del Castillo
EMERGENCIAS Y DESASTRES
EP 48900 CE 8740

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Mendiola Mojallon Michael Wilfredo

16 de Septiembre del 2019

DNI: 45500728

Especialidad del evaluador:

Docente universitaria

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Mj. Michael Mendiola Mojallon

Anexo 10: Evidencias

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Gestión educativa

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

Nº		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA						
1	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.				X	
2	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					X
3	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes			X		
4	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la institución			X		
5	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.			X		
6	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones	X				
7	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.			X		
DIMENSIÓN COMUNITARIA						
8	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución					X
9	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones			X		
10	Con otras instituciones , existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución y comunidad					X
11	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					X
12	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.				X	
13	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes		X			
14	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.				X	
15	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					X
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
16	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)			X		
17	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa			X		
18	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					X

19	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela			X	
20	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes		X		
21	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela		X		
22	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas		X		
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA					
23	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes		X		
24	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.		X		
25	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.			X	
26	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.			X	
27	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.			X	
28	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro				X
29	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.		X		
30	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.		X		

Satisfacción del docente

N°		1	2	3	4	5
LABOR						
	¿Te sientes satisfecho con...?					
1	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas.				✓	
2	Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo				✓	✓
3	Los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa				✓	✓
4	Los foros y capacitaciones que brinda la gestión		✓			
5	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula					✓
6	El sistema de evaluación del trabajo en aula	✓				
7	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula				✓	
8	La libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa				✓	
RECOMPENSA						
9	El salario que recibes actualmente				✓	✓
10	El sistema de escalafón de salarios.				✓	✓
11	El tipo de jubilación que recibirás.		✓			✓
CONDICIONES APROPIADAS						
12	El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo.				✓	✓
13	La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo.				✓	✓
14	La distancia donde se encuentra su trabajo.		✓			✓
15	Los mobiliarios que se encuentran en el aula				✓	✓
16	Los materiales didácticos proporcionado por la Institución		✓			
17	Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión					✓
18	La relación con el director.		✓			
COMPAÑEROS						
19	La relación con los compañeros de trabajo.		✓			
20	La relación con la familia del estudiante			✓		
21	La relación con los estudiantes			✓		
22	La supervisión que ejercen sobre usted.				✓	✓
23	La forma en que los directivos juzgan tu trabajo.					✓
24	La forma en que usted es dirigido		✓			
25	El reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño.		✓			