



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAestrÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Gilmer Cesar Coronel Requejo
<https://orcid.org/0000-0002-1958-9156>

Asesor:

Lic. Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
<https://orcid.org/0000-0002-8113-6932>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Gilmer Cesar Coronel Requejo

Sustentado y aprobado el 15 de diciembre del 2023, por los siguientes jurados:



Presidente de jurado:

Lic. Dra. Dahpne Viena Oliveira




Secretario de jurado

Lic. Dr. Carlos Alberto Flores Cruz



Vocal de jurado:

Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos



Asesor

Lic. Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Tarapoto, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
Escuela de Posgrado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Gilmer Cesar Coronel Requejo

Con el asesoramiento del Lic. Dr. Juan Rafael Juárez Díaz.

**"Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa
"Abilia Ocampo", 2021"**

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

_____ *Aprobado* _____

Con el Calificativo (*)

_____ *16* _____

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2023.

Lic. Dra. Dahnne Mena Oliveira
Presidente

Lic. Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Secretario

Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos
Miembro

Lic. Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG-CTI) la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, estas deberán ser calificadas de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

.....
Gilmer Cesar Coronel Requejo

Ejecutor

.....
Lic. Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Asesor

Tarapoto, Perú

2023

Declaratoria de autenticidad

Gilmer Cesar Coronel Requejo, con DNI N° 40042431, graduado del Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis llamada: **Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021.**

Declaro solemnemente que:

1. El informe presentado es fruto de mi propio trabajo intelectual.
2. El documento se llevó a cabo siguiendo las normas éticas, incluyendo la correcta atribución de citas y referencias a las fuentes consultadas.
3. Confirmando que no he recurrido al auto plagio en parte alguna del contenido de la tesis.
4. Los resultados expuestos reflejan datos verídicos y no han sido objeto de manipulación ni reproducción no autorizada. Por consiguiente, esta investigación se considera una contribución legítima al cuerpo de conocimientos sobre el tema abordado.

En virtud de lo expuesto, asumo plena responsabilidad por mis acciones y me comprometo a acatar las leyes de mi país y los reglamentos vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 15 de diciembre del 2023.

 
.....
Gilmer Cesar Coronel Requejo

DNI N° 40042431

Ficha de identificación

Título del proyecto "Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Abilia Ocampo", 2021"	Línea de investigación: Sociodiversidad Sublínea de investigación: Modelo de gestión Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>
Autor: Gilmer Cesar, Coronel Requejo	Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado https://orcid.org/0000-0002-1958-9156
Asesor: Dr. Juan Rafael Juarez Diaz	Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades https://orcid.org/0000-0002-8113-6932

Dedicatoria

A Dios y la virgen María; por darme el tiempo para seguir adelante a pesar de las dificultades.

A mi madre, *Enma Requejo Castañeda* y a mi amor y compañera de vida *milagros Vivanco Ayudante*, por su apoyo y amor incondicional e impulsarme siempre a seguir adelante.

También, dedico, a mis demás familiares y amigos que con sus buenos deseos me han ayudado a cumplir con este anhelo personal y profesional.

Gilmer Cesar

Agradecimientos

Al equipo de docentes por sus sugerencias y la posibilidad de poder lograr un objetivo personal y profesional. Así mismo, a la Institución educativa Abilia Ocampo por todas las facilidades en el estudio y aplicación de la muestra necesaria para permitirme llevar a cabo este estudio.

A mi asesor por su apoyo y sapiencia para la ejecución de este estudio. A mis colegas por su apoyo solidario para poder cumplir con esta investigación.

Gilmer Cesar

Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimientos.....	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Fundamentos teóricos.....	23
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS.....	30
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	30
3.1.1 Contexto de la investigación	30
3.1.2 Periodo de ejecución	30
3.1.3 Autorizaciones y permisos	30
3.1.4 Aplicación de principios éticos internacionales.....	30
3.2. Sistema de variables	31
3.2.1 Variables principales.....	31
3.2.2. Operacionalización de Variables.....	32
3.3 Procedimientos de la investigación	32
3.3.1 Objetivo específico 1.....	33
3.3.2 Objetivo específico 2.....	34
3.3.3 Objetivo específico 3, 4, 5 y 6.....	35
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1 Resultados	36
4.2. Discusión de resultados.....	39
CONCLUSIONES.....	41

RECOMENDACIONES42

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS43

ANEXOS47

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	32
Tabla 2. Niveles y rangos del cuestionario sobre gestión educativa	34
Tabla 3. Niveles y rangos de la variable satisfacción laboral	34
Tabla 4. Gestión educativa con gestión laboral	36
Tabla 5. Planificación con satisfacción	37
Tabla 6. Organización con satisfacción laboral	38
Tabla 7. Dirección con satisfacción laboral	38
Tabla 8. Control con la satisfacción laboral	38

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de gestión educativa.....	36
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral	37

RESUMEN

Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021

La presente tesis presentó como meta conocer la conexión entre la administración educativa y la satisfacción laboral en los profesores del establecimiento educativo “Abilia Ocampo”, 2021. La muestra censal estuvo compuesta de 41 educadores, a quienes se les diligencio instrumentos tanto de gestión educativa como de satisfacción del profesorado. Se empleó un diseño correlacional descriptivo para una investigación de carácter cuantitativo. En el aspecto descriptivo, se descubrió que el 39.02% corresponde a un nivel regular de gestión educativa, mientras que el 36.59% se considera eficiente y el 24.39% deficiente. Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral, se observa que existe un nivel regular a 56.10% y las categorías satisfactorio e insatisfactorio con 21.95%. Así mismo, las dimensiones: planificación, organización y control se encuentran asociadas a la satisfacción laboral, en cambio la dimensión dirección no se encuentra asociada. Finalmente se deduce que la administración educativa y la satisfacción laboral en los educadores, están relacionadas considerando que el valor matemático de chi cuadrado es 16.461, con una significancia de 0.05.

Palabras claves: gestión, organización, planificación educativa, dirección administrativa, satisfacción profesional.

ABSTRACT

Educational management and job satisfaction among teachers of the educational institution "Abilia Ocampo", 2021

The purpose of this thesis aimed to identify the connection between educational administration and teacher job satisfaction within the educational establishment "Abilia Ocampo", 2021. The sample for the census comprised 41 educators., who were asked to fill out instruments on both educational management and teacher satisfaction. A quantitative research approach was adopted, utilizing a descriptive correlational design. Descriptively, the findings showed that educational management at a regular level accounted for 39.02%, with the efficient level at 36.59% and the deficient level at 24.39%. Meanwhile, the variable of job satisfaction was observed at a regular level in 56.10% and the satisfactory and unsatisfactory categories with 21.95%. Likewise, the dimensions: planning, organization and control are associated with job satisfaction, while the management dimension is not associated with job satisfaction. Finally, it is concluded that educational management and job satisfaction in teachers are related, taking into account that the calculated chi-square value is 16.461, with a significance of 0.05.

Keywords: management, organization, educational planning, administrative direction, professional satisfaction.



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En un mundo globalizado, el sistema educativo se enfrenta a demandas contextuales, lo que lleva a desafíos en las modificaciones en el sistema educativo destinadas a potenciar los procedimientos de adquisición de conocimientos, instrucción y evaluación. Estos desafíos han provocado cambios en la estructura del currículum en educación, desde la inicial hasta la superior y en diversas modalidades con el transcurso del tiempo. Asimismo, la administración en los centros educativos ha experimentado una serie de transformaciones significativas en distintas áreas de la vida social (Sánchez & Delgado, 2020). Para asegurar la eficacia de la gestión educativa, es crucial disponer de un desarrollo adecuado de políticas, un compromiso político sólido y la capacidad para implementar las acciones sugeridas, lo que supone un desafío considerable. Al abordar este complejo escenario, se evidencia una habilidad limitada para gestionar de manera eficiente a todos los niveles, incluyendo tanto a los ministerios de educación como a las escuelas, complicando así la implementación exitosa de reformas significativas. Este contexto destaca la urgente necesidad de brindar apoyo en las instituciones educativas para lograr una mejora notable en la educación y el aprendizaje. (Becerra Salazar, 2020).

La desconexión del sistema educativo con las demandas del mundo contemporáneo es un factor que causa insatisfacción y preocupación entre las autoridades educativas. En este contexto, se reconoce a nivel gubernamental que la calidad de la educación constituye un desafío común en diversos países. Por otro lado, hay una incertidumbre respecto a las obligaciones que deben asumir los dirigentes en el ámbito educativo para realizar una administración de calidad y con gran eficiencia. Además, se observa una falta de motivación en algunos profesores para desempeñar sus roles adicionales como agentes educativos capaces de transformar la sociedad (Ledesma *et al.*, 2020). Por ello, la relevancia de que los docentes dominen estrategias educativas para alcanzar el objetivo deseado de enseñanza-aprendizaje, junto con los desafíos y obstáculos que enfrentan diariamente al aplicar dichas estrategias en el actual entorno educativo. Estas dificultades inciden en el desempeño del docente y, por lo tanto, en su satisfacción laboral (Dumes Tigreiro, 2019). Teniendo en cuenta que está representado el grupo de percepciones y actitudes de un trabajador a su empleo, aquellos que están altamente satisfechos con su trabajo muestran actitudes positivas hacia el mismo, mientras que los que están insatisfechos exhiben actitudes negativas. Generalmente, cuando se discute sobre las percepciones de los empleados, se hace referencia a su nivel de satisfacción en el trabajo (Zeballos Davila, 2019).

Los colectivos educativos enfrentan el desafío de que sus esfuerzos tengan un impacto duradero en un contexto global crecientemente competitivo. Esto ha llevado a las instituciones educativas a modificar sus estructuras para elevar la calidad de sus procesos educativos (Maza Sócola, 2021), enfocándose en que los planteamientos pedagógicos promuevan una organización del aprendizaje que sea significativa y funcional. Estos enfoques buscan comprender la percepción de los participantes educativos sobre los procesos, los contenidos, los recursos y la evaluación, con el fin de proponer modelos educativos que fomenten una enseñanza inclusiva y cumplan con los estándares de calidad. Se pretende que los planes educativos logren un balance entre aspectos técnicos y socioemocionales para el desarrollo integral de los estudiantes (Gorozabel-Quiñonez *et al.*, 2020). Por otra parte, la excelencia educativa también se ve influenciada por el rol de los docentes y la gestión educativa. La excelencia en la enseñanza está vinculada a la habilidad de los administradores para gestionar eficazmente y a la necesidad de que los educadores asuman su compromiso con la capacitación continua, manejen adecuadamente el aula, adopten enfoques basados en competencias, se involucren con los objetivos institucionales y enfrenten desafíos como la doble jornada laboral y la falta de incentivos (Meza *et al.*, 2020). En el Perú, la gestión educativa está experimentando transformaciones importantes con el objetivo de satisfacer criterios de calidad, y el desempeño docente, junto con otros factores, es clave para el progreso educativo del país hacia metas predefinidas (Chávez & Olivos, 2019).

En el contexto actual, la administración educativa en el país ha experimentado diferentes circunstancias en relación con la educación de los estudiantes durante la última década, lo cual subraya la importancia de identificar cómo se está gestionando. Es crucial reconocer las herramientas y técnicas utilizadas para asegurar su aplicación efectiva. La educación, considerada desde una perspectiva de gestión, incorpora de manera integrada tanto aspectos prácticos como teóricos, que se alinean con las políticas macro del sistema educativo. Esto se hace con el objetivo de ofrecer una educación de excelencia y generar beneficios para la sociedad (Sánchez & Delgado, 2020b)

En ese sentido los docentes que laboran en la institución educativa “Abilia Ocampo”, del distrito de Rioja, Aunque llevan a cabo sus responsabilidades vinculadas al puesto, como son las tareas de planificación, programación y evaluación del currículo, lo hacen siguiendo los estándares proporcionados por el Ministerio de Educación, acatando las recomendaciones dadas con el objetivo de alcanzar un rendimiento óptimo. No obstante, se ha identificado un problema relacionado con la satisfacción laboral y la administración educativa de los profesores de dicho centro. Este desafío se manifiesta en las complicaciones que surgen durante el desarrollo de las actividades docentes y en el

desempeño académico de los alumnos, generando una crisis en la gestión educativa que no permite alcanzar estándares de calidad. Por lo tanto, este estudio busca identificar y describir la conexión de la gestión con la satisfacción laboral, con el fin de ofrecer recomendaciones que faciliten la creación de las condiciones adecuadas para una efectiva planificación y toma de decisiones. Todas las razones presentadas constituyen argumentos válidos para considerar el desarrollo de esta investigación como un desafío importante, cuya relevancia se encuentra en la necesidad de una gestión educativa apropiada que contribuya a la satisfacción laboral de los docentes.

En este contexto el problema general se formuló mediante la interrogante: ¿Qué vinculación presenta la gestión educativa con la satisfacción laboral en la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021? Siendo la hipótesis planteada: La vinculación entre gestión educativa y satisfacción en docentes del establecimiento educativo “Abilia Ocampo”, es significativa.

La meta principal consistió en establecer la conexión entre la administración educativa y la satisfacción laboral de los profesores en el establecimiento educativo “Abilia Ocampo”, 2021; los objetivos específicos fueron: Estimar el nivel de gestión educativa en docentes del centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021. Comprobar el nivel de satisfacción laboral en educadores del centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021. Establecer la relación entre planificación y satisfacción laboral en centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021. Precisar la conexión entre organización y satisfacción laboral en educadores del centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021. Establecer la relación entre dirección y satisfacción laboral en educadores del establecimiento educativo “Abilia Ocampo”, 2021. Valorar la conexión entre control y satisfacción laboral en educadores del centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Hernández & Álvarez (2021), Este análisis contempla las opiniones de 3764 educadores de variados niveles en educación que laboran en instituciones representativas de todas las comunidades autónomas. A través de un cuestionario, se explora la visión de estos educadores respecto a diversos temas que buscan confirmar la presencia de una brecha multidimensional (en metodología, aspectos socioeconómicos y tecnología), así como evaluar la efectividad de la gestión educativa. Las percepciones de los educadores sobre su labor, la realizada por las autoridades educativas y las familias, revelan una variedad de resultados basados en factores como el nivel educativo, la ubicación geográfica y los recursos disponibles. Por otro lado, la opinión de los docentes sobre las familias es generalmente positiva, similar a la valoración de su propio trabajo. No obstante, la evaluación de los programas de capacitación en habilidades tecnológicas y la actuación de la gestión educativa frente a la necesidad de transformar el sistema educativo no cumple con las expectativas de la mayoría del cuerpo docente. El artículo indica que la brecha digital va más allá de lo meramente instrumental, señalando una falta de adecuación del sistema educativo que, a pesar de contar con un plan de digitalización, no se ha implementado con la urgencia y coherencia necesarias, como lo demuestra la experiencia directa de uno de los actores claves en este proceso: el profesorado.

García *et al.* (2021), se propuso destacar los elementos de la administración educativa que el equipo de liderazgo debe considerar. Para desarrollar esta propuesta, la investigación adoptó un enfoque reflexivo y deductivo, empleando como técnicas la evaluación bibliográfica y del contenido. Se tomaron como referencia teórica las ideas de Chiavenato (2007) y García (2017) sobre organización, decisión, coordinación y planificación. Se determina que los elementos de gestión, integrados en la actuación del equipo de liderazgo, contribuyen significativamente a la eficiencia en las funciones académicas, pedagógicas y administrativas de las entidades educativas.

En Ecuador, Vega (2020), introduce Los nuevos retos buscan no solo elevar los estándares de éxito educativo, sino también adecuarse a las demandas cambiantes de la sociedad. En el sector educativo, el docente actúa como un intermediario crucial, convirtiendo los avances en aprendizaje tangible. Esta investigación destaca la función de la administración educativa y su vinculación con la labor docente. La gestión en el ámbito educativo es un elemento esencial para lograr resultados efectivos por parte del educador. Se ha

evidenciado que ciertas estrategias asociadas a la política de liderazgo fomentan el fortalecimiento y la autonomía de los profesores.

Según, Gorozabel *et al.* (2020), analiza los enfoques de administración educativa y su contribución a la educación en Ecuador se analizaron a través de un estudio de revisión documental, utilizando artículos científicos y otros estudios relevantes al tema. Se descubrió que los estudiantes tienden a adquirir un mejor entendimiento a través del modelo educativo no tradicional, lo que sugiere la viabilidad de implementar diversas técnicas de enseñanza centradas en el alumno, facilitando así un proceso más eficaz de adquisición del conocimiento. En la actualidad, se vuelve esencial considerar un sistema educativo que se fundamente en una perspectiva multidisciplinaria, con el fin de crear una sinergia que centre la atención en formar estudiantes con una visión reflexiva y global, capaces de enfrentar los desafíos sociológicos de la sociedad del conocimiento.

De los Santos y Fernández (2019), destacan la evolución de la satisfacción laboral entre el colectivo de profesores analizado desde varias perspectivas, considerando los significativos impactos que esto puede tener en el ámbito organizacional como económico. La investigación se centró en una muestra de 978 educadores dominicanos, seleccionada a través de un muestreo estratificado, lo cual asegura su representatividad. Se investigó un modelo de ecuaciones estructurales para explorar de qué manera el ambiente de trabajo y las circunstancias laborales influyen en el agotamiento ("burnout") y la implicación ("engagement") de los docentes, y cómo, a su vez, estos factores afectan su satisfacción laboral. El modelo se adaptó satisfactoriamente a los datos recogidos, indicando una relación significativa entre estos elementos. Los hallazgos ofrecen una nueva perspectiva acerca de los aspectos contextuales en el ámbito de la educación que podrían ser revisados para la formulación de políticas educativas futuras. (Tomás et al., 2019)

Jimenez (2019) subraya la importancia de reorganizar el trabajo dentro de los establecimientos de educación superior, sugiriendo el desarrollo de nuevas estructuras que aborden las deficiencias actuales relacionadas con la falta de planificación, orientación y gestión, lo cual impide significativamente el progreso del mismo. Por lo tanto, el texto expone conceptos relacionados con el perfeccionamiento profesional de las prácticas educativas frente a la ejecución de actividades en un entorno profesional. Esto se lleva a cabo mediante un plan pedagógico y organizativo que integra los rasgos característicos del esquema de gestión educativa, la creación de un programa de formación para líderes y educadores en introducción al aprendizaje e innovación, y la implementación de una táctica pedagógica y organizativa enfocada en mejorar las prácticas de liderazgo. La metodología

empleada se basó en el examen de sucesos y contextos (proyectiva-holística), examinando a las personas y sus vínculos e interacciones dentro del marco organizacional y educativo.

Nacionales

Maza (2021), se propuso analizar la relación entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes en el establecimiento educativo del Distrito de Castilla durante el 2015. Se adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La investigación incluyó a 88 profesores de cuatro centros educativos de nivel Inicial en Castilla, y dado el tamaño reducido de la población, se consideró a la totalidad de esta como muestra. Para recabar los datos, se utilizó un cuestionario y una encuesta tipo Likert como herramienta. Los hallazgos revelaron una gestión educativa de nivel medio, reflejada en la gestión organizacional, pedagógica-didáctica, comunitaria y administrativa. Asimismo, el rendimiento del educador se evaluó como medio, influido por el político y cultural interrendimiento educativo. La investigación señala que hay una conexión notable entre la gestión educativa y el rendimiento del profesorado.

Ledesma *et al.* (2020), establece El estudio exploró la relación entre la gestión educativa y el rendimiento del profesorado centros educativos públicos inclusivos de primaria de la Red 14, Ugel 05 de Lima Metropolitana. Se trató de una investigación básica, centrada en una población de educadores, con una muestra intencionada no probabilística de 126 participantes. El diseño fue no experimental y de nivel correlacional. Para la recolección de datos, se empleó la encuesta, utilizando cuestionarios específicos para cada variable, cada uno con 30 ítems, validados en términos de contenido por expertos y en fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach. Los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS. Se determinó que hay una correlación significativa entre la gestión educativa y el rendimiento de los educadores en las escuelas inclusivas estudiadas. Este hallazgo es de particular importancia en el marco de la ejecución de políticas educativas destinadas a mejorar y reforzar las capacidades de gestión de los directores de colegios inclusivos, demostrando que estas políticas tienen un impacto favorable en el rendimiento profesional de los educadores.

Becerra (2020), determinó el nivel de gestión educativa de los centros educativos: uno público República de Bolivia y otro de convenio Fe y Alegría n°17, ubicadas en Villa el Salvador, durante el año 2019. Se tomaron como referencia teórica los modelos de gestión de Chiavenato, que incluyen prever, proyectar, organizar, mandar, consensuar y controlar, y la clasificación de la UNESCO (2011) que se centra en las dimensiones organizacional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Este estudio cuantitativo, de tipo básico y descriptivo, empleó un diseño no experimental y descriptivo correlacional, de corte

transversal. La muestra consistió en 160 docentes, y se les aplicó una encuesta, utilizando cuestionarios validados por especialistas. La viabilidad y fiabilidad fue verificado a través del Alfa de Cronbach. Los hallazgos del estudio estadístico revelaron que no existe disparidades significativas en el grado de gestión educativa entre ambas instituciones educativas, con un valor de z_c mayor que z_t ($-0.243 > -1.96$) y un valor de significancia de 0.808, superior al nivel alfa de 0.05.

Díaz (2020), determina la conexión entre valores interpersonales y satisfacción laboral en profesores de un centro educativo en el distrito de José Leonardo Ortiz, durante agosto de 2018. La muestra estuvo compuesta por 65 educadores, de los cuales 21 eran varones y 44 mujeres, con edades comprendidas entre 30 y 59 años. se empleó el cuestionario para la recolección de datos de valores interpersonales de Leonard Gordon y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma. El análisis de la información se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman y el test de U de Mann Whitney, resultando en que, de manera general, no se halló una relación significativa entre las variables estudiadas, destacando además que en los valores interpersonales no se establece una calificación total. En cuanto a diferencias por género, las dimensiones de soporte, conformidad, independencia y benevolencia no mostraron variaciones significativas. Sin embargo, las dimensiones de liderazgo y reconocimiento sí presentaron diferencias significativas, con los varones obteniendo puntuaciones más altas en liderazgo (13) y reconocimiento (12.43) en comparación con las mujeres (liderazgo 10.06, reconocimiento 11.11). Respecto a la edad, no se observaron variaciones significativas en los valores interpersonales, indicando que estos no dependen de la edad. Similarmente, la satisfacción laboral no mostró variaciones significativas en función del género ni de la edad, lo que sugiere que estos factores no influyen de manera significativa en dicha variable, según los resultados obtenidos en este estudio.

Vílchez (2020), determinó la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral entre los educadores de un centro educativo, utilizando metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional. La población incluyó a 70 docentes, tratándose de un censo. Se aplicaron encuestas como técnica de recolección de datos, utilizando instrumentos desarrollados por Escobar (2019) y Palma (2004). Los resultados, obtenidos mediante análisis inferencial con el software SPSS 24 y el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), revelaron una relación positiva y significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del profesorado, con un valor de correlación moderado de 0,511 y un p-valor de 0,000, lo cual valida la hipótesis de correlación planteada.

Jiménez (2020). El objetivo principal de este estudio fue examinar la relación entre la infraestructura educativa y el nivel de satisfacción laboral de los maestros. Se adoptó una

metodología descriptiva-correlacional. El estudio incluyó a 260 profesores, de los cuales se seleccionó una muestra de 70 para responder dos cuestionarios que ya habían sido validados para recoger los datos necesarios. Los análisis revelaron una correlación directa, moderada y significativa entre la calidad de la infraestructura educativa y la satisfacción laboral de los docentes. La correlación entre las instalaciones de oficina y la satisfacción laboral fue también directa, moderada y significativa. Las áreas académicas y pedagógicas tuvieron una correlación moderada. El área de salud tuvo una correlación baja pero significativa de 0,247* con la satisfacción laboral. El servicio de índices mostró una correlación moderada. Las instalaciones de agua y saneamiento mostraron una correlación baja pero significativa de 0,319** con la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0,007, menor a 0,01. Estos resultados indican una conexión significativa entre distintos aspectos de la infraestructura educativa y la satisfacción laboral de los profesores, subrayando la relevancia de las instalaciones físicas para el bienestar y la satisfacción de los educadores.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Gestión Educativa

a) Definición.

La gestión busca fundamentalmente mejorar los resultados y el rendimiento óptimo de una empresa o industria. Esta se sustenta en cuatro pilares esenciales que son cruciales para alcanzar los objetivos establecidos (Sosa, 2017). En este contexto, la adopción del término gestión en el sector educativo ha sido gradual, reemplazando paulatinamente el concepto de administración escolar. A partir de esta noción, se han desarrollado diversos enfoques y áreas de interés para abordar la cuestión de la gestión dentro de un espectro de posibilidades que satisfagan las expectativas de educación contemporáneas (Sánchez & Delgado, 2020). Según Torres (2015), la gestión educativa se define como una serie de medidas que están interconectadas y orientadas hacia el logro de objetivos específicos en un período de tiempo establecido. De esta manera, la gestión educativa posibilita que el director comprenda y asuma adecuadamente sus responsabilidades en todas las dimensiones de su rol, con el objetivo principal de garantizar la excelencia de los servicios que ofrece la institución (Ledema et al., 2020). La gestión educativa se reconoce como el elemento impulsor de los establecimientos educativos, siendo la responsable de estimular y activar las actividades dentro de la institución, particularmente en lo que concierne al desempeño de los docentes. Considerando que el recurso más valioso del establecimiento educativo es su personal, el desempeño y, en particular, la práctica docente, se erige como un pilar esencial para su éxito. (Maza, 2021).

La gestión educativa se encuentra estrechamente vinculada a la gestión administrativa, y se define como la organización de eventos, la iniciativa de acción y la implementación de estrategias destinadas a optimizar las prácticas pedagógicas, su ejecución, implementación y evaluación. Sin embargo, esto no aclara completamente si alude a la administración en el ámbito de formulación de políticas educacionales o en el nivel de administración de un centro educativo, según Chávez & Olivos (2019). De acuerdo con Gorozabel-Quiñonez et al. (2020), la gestión educativa debería ser conducida por individuos capaces de operar de manera autónoma, con el objetivo de superar las contradicciones presentes en el entorno educativo y en la comunidad social.

a) Teorías de la gestión educativa

Modelo clásico de Gestión. Considera los procedimientos organizativos, la forma en que estos se estructuran, así como la interacción entre ellos, los recursos y las metas determinadas. Chiavenato (2008) describió el acto de administrar como planear, organizar, liderar, coordinar y controlar. También argumentó que la gestión está relacionada con la identificación y expresión de las tácticas que los líderes pueden adoptar para alcanzar un desempeño mejorado y una ventaja competitiva para su organización. (Becerra, 2020).

Taylor (1875) sugirió 5 principios fundamentales de la administración, que confieren derechos y responsabilidades a la gestión:

- Principio de planificación: La tarea no estructurada del empleado debe ser sustituida por una labor metódica y organizada.
- Principio de preparación: Los empleados deben ser seleccionados y asignados a sus roles basándose en sus competencias y habilidades para optimizar la productividad.
- Principio de control: Es esencial supervisar el trabajo para verificar su efectividad.
- Principio de ejecución: Para garantizar la realización de las labores de manera ordenada, se deben asignar las responsabilidades y tareas de forma estructurada.

El propósito principal era aumentar la producción industrial mejorando la eficiencia a nivel operativo. Este enfoque marcó el comienzo de los estudios sobre la distribución del trabajo, considerando las tareas específicas y los roles de los empleados como los pilares fundamentales de la organización. (Chávez & Olivos, 2019).

La Teoría de campo de Lewin. La conducta humana se origina a partir de la interacción entre los individuos y los factores o eventos presentes en su entorno, conocido como el

ambiente. Esto provoca que las personas actúen de manera acorde a dicho entorno. Además, estos acontecimientos interactúan con el individuo, generando un campo psicológico único para cada persona. Por lo tanto, la conducta constituye el desenlace de la interacción entre la persona y su ambiente, influenciada tanto por características genéticas heredadas como por el aprendizaje adquirido a lo largo de la vida (Vilchez, 2020).

Teoría de la gestión de los recursos humanos. La gestión del talento humano centra su atención en el individuo, destacando sus roles y responsabilidades dentro del entorno administrativo de una empresa o institución. Este enfoque, que ha evolucionado desde las nociones de capital humano y recursos humanos hasta considerar su manejo activo en lugar de su mera administración, señala un cambio importante impulsado por desarrollos tecnológicos, legislación, acción sindical y la complejidad del entorno de mercado. La evolución hacia la administración del conocimiento o del talento humano, según lo establece López en 2002, y que se diferencia de la administración de capital humano descrita por Rivas en el mismo año, resalta un reconocimiento creciente del valor de las personas en la era de la sociedad de la información. Este enfoque sugiere que el valor de lo que se denomina capital humano se incrementa conforme aumenta el control y entendimiento sobre este. (Vilchez, 2020).

Objetivos gestión educativa

Los propósitos incluyen:

- Establecer una cultura organizacional democrática y efectiva, donde las obligaciones estén claramente asignadas en los centros educativos. Esto implica contar con autoridades que fomenten y refuercen la participación activa y el intercambio de información clara entre todos los participantes de la comunidad.
- Dirigir las distintas actividades educativas hacia la consecución de metas y objetivos, estableciendo las circunstancias óptimas para su alcanzamiento.
- Asegurar que cada integrante de la comunidad educativa ejecute sus roles de manera efectiva para cumplir con los objetivos planteados.
- Realizar una evaluación continua de los métodos y efectos del servicio educativo para detectar éxitos, fallos y desarrollar soluciones innovadoras que mejoren la calidad. (Sosa, 2017).

b) Dimensiones de la gestión educativa.

En este estudio, las dimensiones consideradas para la gestión educativa corresponden a los procesos administrativos, específicamente: la Planificación, Organización, Dirección y Control.

Dimensión 1: Planificación

La planificación es el proceso a través del que se determina cómo se coordinarán e interconectarán los distintos elementos y sectores de la organización educativa, definiendo funciones específicas, niveles de participación y responsabilidades en el proceso de decisión, según Cejas, (2015). Esto implica que los gestores educativos reflexionan previamente sobre sus objetivos y las estrategias para lograrlos, basando sus acciones en métodos, planes o lógicas establecidas, en lugar de seguir impulsos espontáneos. Los planes delinean los objetivos de la organización y describen los procedimientos más adecuados para su consecución. (Paucar, 2021).

Dimensión 2: Organización

Organizar es el procedimiento mediante el cual se estructura y distribuye el trabajo, la autoridad y los recursos entre los integrantes de una organización, con el fin de que logren alcanzar los objetivos organizacionales. Diversas metas demandan distintas estrategias de planificación. Las relaciones y el factor tiempo son esenciales para las actividades organizacionales. A través de este proceso, se establece las estructuras de intracción dentro de la organización, las cuales son cruciales para la implementación de planes futuros. (Paucar, 2021).

Dimensión 3: Dirección

Dirigir consiste en ordenar, influenciar y estimular a los trabajadores para ejecutar las tareas fundamentales. Las relaciones interpersonales y la gestión del tiempo son aspectos clave en el proceso de dirección. De hecho, la esencia de la dirección se encuentra en la profundidad de las relaciones que los gerentes establecen con cada uno de los colaboradores. Los gerentes ejercen la dirección intentando persuadir a otros para que se unan en la consecución de un futuro visualizado a partir de la planificación y organización previas. Al crear un entorno propicio, los gerentes facilitan que sus empleados desempeñen su trabajo de la mejor manera posible (Paucar, 2021).

Dimensión 4: Control

Una vez que la organización ha sido activada y se encuentra en funcionamiento, se espera que todos sus integrantes desempeñen adecuadamente sus labores, que los planes establecidos se ejecuten correctamente y que se logren alcanzar los objetivos previamente definidos. (Sosa, 2017).

i. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral juega un papel crucial, no solo para el bienestar personal y la motivación de quienes desempeñan las tareas, sino que también sirve como un motor que fomenta la efectividad y eficacia en el logro de las metas (Soto-Rosales & González-Losada, 2018). La apreciación de contentamiento se ve afectada por las necesidades, valores y características personales de cada individuo y se basa en comparaciones sociales, experiencias laborales previas y referencias externas. Entre los factores que contribuyen a esta percepción se incluyen la compensación económica, las condiciones laborales, las oportunidades de crecimiento, entre otros aspectos relevantes (Vilchez, 2020).

La satisfacción laboral se encuentra vinculada a diversas variables relevantes para el desempeño organizacional y la dinámica de trabajo (Tomás et al., 2019). Además, mantener una moral alta no solo facilita la satisfacción en el empleo, sino que también ayuda a alcanzar las metas establecidas y mejora la eficiencia en las tareas asignadas. Esto promueve una actitud proactiva y colaboración responsable en las distintas funciones (Muñoz et al., 2017). Los empleados contentos con su trabajo suelen estar más comprometidos con sus organizaciones, mostrando una actitud positiva hacia su trabajo y, frecuentemente, superando las expectativas habituales (Celio, 2021).

Las personas a menudo se encuentran inclinados a involucrarse en tareas profesionales que quizás no satisfagan completamente sus expectativas, encontrándose con condiciones adversas propias del entorno de trabajo. Estas pueden incluir aspectos como el contenido monótono de las tareas, una remuneración que se percibe como inadecuada, sistemas de contratación problemáticos, así como espacios y condiciones de trabajo que pueden ser inseguros. Estas circunstancias pueden llevar al individuo a experimentar insatisfacción laboral, comportamientos que no contribuyen a la productividad y una asistencia al trabajo irregular (Bedoya et al., 2018).

ii. Teorías de la Satisfacción Laboral

La teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman denominada de Higiene-Motivacional.

Sostiene que la satisfacción laboral emerge como un resultado de una excelente condición motivacional, siendo esta una interacción entre factores higiénicos y motivacionales. Los factores higiénicos se refieren a las características del entorno laboral, o sea, las condiciones de los espacios donde el trabajador realiza sus actividades; la presencia de estos factores no necesariamente incrementa la satisfacción, pero su ausencia puede causar insatisfacción. Elementos como la naturaleza del trabajo y el bienestar general, las

políticas de la organización, la relación con el supervisor, la competencia del supervisor, la remuneración, la seguridad laboral y las relaciones con los colegas son considerados aspectos preventivos que evitan la insatisfacción laboral. (Vargas & Prada, 2021).

Teoría de Lawler (1973) conocida como de satisfacción en el Trabajo planteada por enfatiza la importancia de las expectativas y los incentivos. Esta teoría sugiere que la persona anticipa la satisfacción de sus expectativas para prevenir la disonancia cognitiva; esto es, la incongruencia entre el empleado, su ambiente y sus proyecciones. Dentro de este marco, se destacan cuatro variables principales: 1) las inversiones personales y cómo estas son percibidas; 2) las inversiones percibidas en comparación con los resultados obtenidos por referentes significativos; 3) las características del trabajo tal y como son percibidas; y 4) la percepción sobre la cantidad de recompensas o compensaciones recibidas. (Vilchez, 2020)

Teoría de McClelland. La teoría de las necesidades aprendidas constituye un esquema de motivación que describe la manera en que las necesidades de realización, dominio y asociación influyen en el comportamiento de las personas dentro de un entorno organizacional. Esta teoría subraya la importancia de la relación entre el establecimiento de metas personales por parte del empleado y el soporte que la empresa ofrece para alcanzarlas. De esta manera, el colaborador puede sentirse satisfecho tanto con su entorno laboral como con su desempeño y competencias, lo que lo motiva a realizar sus tareas con mayor eficiencia y precisión. (Palma & Barrera, 2019).

Teoría de la equidad de Adams. Sostiene que el rendimiento de los empleados está significativamente influenciado por la percepción de cómo se distribuyen las recompensas por su trabajo. Cuando perciben que esta distribución es inequitativa, los individuos experimentan un estado mental que los motiva a eliminar esa sensación de incomodidad y corregir la inequidad percibida. Esta situación puede llevar a los empleados a sentir insatisfacción en su entorno laboral, ya que no se ven impulsados a realizar sus tareas de manera correcta y eficiente. En cambio, pueden limitarse a cumplir con sus responsabilidades mínimas, dejando de lado tanto sus metas individuales al igual que las de la entidad (Palma & Barrera, 2019).

iii. Dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un componente de la actitud general que un individuo mantiene hacia su trabajo (Páramo et al., 2016), manifestándose en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos hacia las tareas laborales (Abarca et al., 2016). Dentro de

este marco, se identifican tres dominios o dimensiones principales que se detalla a continuación.

Componente Cognitivo.

Se trata de determinar si una persona está más o menos satisfecha, lo cual puede evaluarse a través de factores intrínsecos del trabajo y otro índice que facilita la identificación del grado de insatisfacción de la persona (Gabriel, 2021). Esta percepción emerge de un análisis deliberado y consciente de las cualidades del empleo y su comparación con un estándar cognitivo establecido, se origina a partir de un análisis más reflexivo de los aspectos laborales y su contraste con un criterio cognitivo establecido (Pujol & Dabos, 2018).

Componente Afectivo

El grado de felicidad que un individuo puede experimentar en su lugar de trabajo se basa en qué tan alineadas estén sus expectativas personales con la realidad laboral (Gabriel, 2021). Esto simboliza una respuesta afectiva o emocional hacia el total de su labor, manifestando un criterio valorativo, sea favorable o desfavorable, que la persona emite respecto a su contexto de trabajo. (Pujol & Dabos, 2018).

Componente Conductual

El comportamiento de los trabajadores en el contexto de su actividad laboral es influenciado por una variedad de factores (Páramo *et al.*, 2016). Un ejemplo de esto es que, ante una disminución de la satisfacción laboral, el empleado puede ver reducida su eficacia en las tareas que realiza y, al no sentirse motivado, podría incluso considerar la posibilidad de abandonar la organización a la que pertenece (Gabriel, 2021).

CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1 Contexto de la investigación

El establecimiento educativo Abilia Ocampo se sitúa en Rioja, dentro de la provincia del mismo nombre, esta entidad está bajo la supervisión de la UGEL RIOJA, la cual supervisa los servicios educativos. Al mismo tiempo, esta depende de la DRE SAN MARTÍN. Está compuesta por un grupo de especialistas dedicados a salvaguardar a los estudiantes y fomentar su integración efectiva en los ámbitos personal, social y académico.

El reciente sistema de evaluación debe responder a una forma distinta de valoración que honre los objetivos y las etapas de aprendizaje de los alumnos. Nuestro sistema constante de evaluación se lleva a cabo diaria y semanalmente en Actividades Pedagógicas (AP) y Evaluaciones para el Desarrollo (EPD).

En la I.E. Abilia Ocampo aspiramos a descubrir y fomentar individuos capacitados con elevada autoestima, conciencia, competencias sociales, y una sólida educación académica, ética y emocional, para que logren alcanzar el éxito tanto en lo personal como en lo profesional, en una sociedad contemporánea y en constante evolución.

3.1.2 Periodo de ejecución

La aplicación de los instrumentos, el procesamiento de los datos y su respectivo análisis fueron trabajados durante el último trimestre del 2021.

3.1.3 Autorizaciones y permisos

Se contó con el permiso de las autoridades de la institución educativa Abilia Ocampo, a través de un documento que autoriza la aplicación para propósitos de estudio.

3.1.4 Aplicación de principios éticos internacionales

Se respetaron las normas éticas en relación a los siguientes criterios

- **Totalidad/integridad.** Existió coherencia metodológica y el diseño no expuso a ningún riesgo a los sujetos en estudio, habiéndose adaptado los instrumentos y respetado las ideas de otros autores a través de las citas APA.

- **Respeto a las personas.** La información fue tratada de forma confidencial y el tratamiento de la información se llevaron a cabo exclusivamente con propósitos de esta investigación, al igual que las respuestas recogidas en las encuestas.

- **Respeto al ecosistema.** En este tipo de investigación no se entra en conflicto con el medio ambiente, por ello el respeto es inminente

- **Beneficencia y justicia.** En relación a la beneficencia no existe riesgo para los sujetos en estudio, para preservar la confidencialidad en el manejo de la información, las encuestas se codificaron y la justicia reside que tanto individual y colectivamente los resultados obtenidos servirán para mejorar el funcionamiento particular y organizacional.

3.2. Sistema de variables

3.2.1 Variables principales

Variable 01: Gestión educativa.

Saber actualizado y organizado respecto a los procedimientos de diagnóstico, diseño, planificación, implementación y supervisión de las estrategias teológicas en las organizaciones, en conjunción con un entorno social guiado por la racionalidad técnica y social (Sosa Espinoza, 2017).

Definición operacional

La medición se realizó mediante la evaluación de indicadores de las dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Siendo su medición de modo nominal

Variable 02: Satisfacción laboral.

La postura que adopta el empleado respecto a su labor se fundamenta en las convicciones y principios que este ha formado sobre su propia actividad, lo cual, inevitablemente, tendrá un impacto considerable tanto en su actuar como en los resultados. (Celio, 2021).

Definición operacional

La medición se realizó mediante la evaluación de indicadores relacionados a los resultados del componente cognitivo, afectivo y conductual. Siendo el resultado de la medición nominal.

3.2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión educativa	Planificación	Diseña Diagnostica Jerarquía Establece objetivos Establece metas Elabora el presupuesto Diseña el plan Anual de Trabajo, proyecto de innovación	Nominal
	Organización	Establece funciones Diseña la estructura organizacional. Establece los cargo, métodos y procedimientos	
	Dirección	Toma decisiones. Delega funciones. Desconcentra y descentraliza. Utiliza estrategias	
	Control	Realiza acciones de supervisión. Realiza acciones de evaluación. Realiza acciones de orientación. Realiza acciones de retroalimentación	
Satisfacción laboral	Componente cognitivo	Conocimiento Información	Nominal
	Componente afectivo	Emociones	
	Componente conductual	Participación Compromiso Respaldo organizacional	

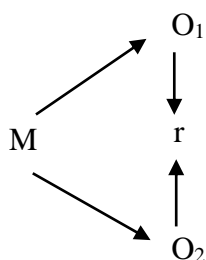
3.3 Procedimientos de la investigación

Esta indagación se clasificó como aplicada, ya que se buscó una solución alternativa a la dificultad detectada entre las variables de gestión educativa y satisfacción laboral, basándose en los hallazgos obtenidos (Chavarry, 2020).

Se consideró cuantitativa, caracterizándose por seguir un esquema previsible y organizado (el proceso), y es crucial recordar que las decisiones fundamentales sobre el método se establecen previo a la recopilación de datos. En este tipo de estudio, se procura extrapolar los hallazgos de un grupo muestral a una población mayor, y se espera que las investigaciones puedan ser replicada (Hernandez *et al.*, 2014).

También, es descriptivo, enfocándose en describir el fenómeno y determinar las propiedades de su estado actual (Sánchez *et al.*, 2018).

Desde esta perspectiva, se ve la necesidad de plantear una hipótesis que sugiera una asociación entre dos o más variables (Ramos-Galarza, 2020). Este diseño de investigación utiliza el esquema siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo.

O₁ = Gestión educativa.

O₂ = Satisfacción laboral.

r= correlación entre variables.

Poblacion y Muestra

Se conto con una población de 41 profesores nombrados y contratados en el año 2021 de la institución educativa Abilia Ocampo del nivel secundario.

La muestra consistió en 41 profesores que trabajaron en el año 2021 en el establecimiento educativo Abilia Ocampo del nivel secundario, en un método de población muestral.

3.3.1 Objetivo específico 1

Se obtuvo la colaboración y participación de los educadores. Luego, se enviaron los instrumentos utilizados en el estudio, junto con instrucciones sobre cómo responderlos.

Se empleó la encuesta como técnica, así como la entrevista directa o por correo electrónico a los educadores del establecimiento educativo.

para el primer objetivo se uso el cuestionario de gestión educativa de la autora: Paucar (2021) y evaluada de forma individual. Este cuestionario midió las cuatro dimensiones de la gestión educativa de una organización como son la planificación, organización, dirección y control. El instrumento contiene 39 ítems. Se empleó la escala de Likert de 5 alternativas para la valoración, donde el puntaje más alto fue 195.

Normas de aplicación La metodología empleada en este estudio para la variable se fundamenta en un cuestionario diseñado para facilitar la recolección de datos, ofreciendo cinco opciones de respuesta para cada ítem, garantizando la confidencialidad de los

resultados. A través del siguiente enlace se puede acceder a la encuesta en línea, que incluye los criterios de respuesta en escala de likert.

Tabla 2

Niveles y rangos del cuestionario sobre gestión educativa

Gestión educativa	Deficiente	Regular	Eficiente
Planificación	7 - 15	16 - 25	26 - 35
Organización	10 - 22	23 - 35	36 - 50
Dirección	11 - 25	26 - 40	41 - 55
Control	11 - 25	26 - 40	41 - 55
Total	39 - 90	91 - 142	143 -195

La evaluación del test se llevó a cabo sumando las puntuaciones totales alcanzadas en el mismo, junto con la suma de sus dimensiones. Posteriormente, se estableció en una escala de baremos, lo que facilitó el análisis de la percepción sobre la gestión educativa y sus dimensiones.

3.3.2 Objetivo específico 2

Se hizo uso del cuestionario para valorar la satisfacción docente y Se utilizó un cuestionario fundamentado en las dimensiones: cognitivo, afectivo y conductual. Consta de 16 ítems con alternativas tipo Likert, aplicado de forma individual.

La herramienta se sustenta en un formulario diseñado para facilitar la recopilación de datos, el cual incluye cinco criterios que van desde nunca a siempre.

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción laboral	intervalo
Insatisfecho	16 - 37
Regular	38 - 59
Satisfecho	60 - 80

El análisis estadístico, se procedió utilizando la información obtenida a través de los instrumentos, se creó una base de datos tanto en Excel como en SPSS versión 25, con el objetivo de facilitar la realización de análisis estadísticos. Se efectuó un análisis de confiabilidad con todos los datos recabados, logrando resultados satisfactorios que verifican una base de datos conforme a los estándares necesarios para comprobar las

hipótesis planteadas que confirmen una base de datos que cumpla las exigencias para probar las hipótesis. En relación a la confiabilidad para el cuestionario de gestión educativa es de 0.766 y para el de satisfacción laboral es de 0.985

3.3.3 Objetivo específico 3, 4, 5 y 6

Después de aplicar el instrumento a la población objetivo, los datos se registraron en Microsoft Excel. Se procedió a la limpieza de la información, eliminando aquellas respuestas que marcaron dos opciones para un mismo ítem y las que contenían ítems sin responder. La hoja de Excel se convirtió luego a un formato compatible para su análisis en el software SPSS versión 25.0. Tras esta conversión, se evaluó la normalidad de los datos utilizando el test chi-cuadrado, debido a sus beneficios comparativos (Vargas & Prada, 2021)

Se realizó la prueba de la prueba de chi cuadrado que permitió determinar la correlación de las dimensiones con la variable en cuestión tanto para planificación, organización, dirección y control con satisfacción laboral para la comprobación de hipótesis.

Para determinar el nivel general de satisfacción laboral y de gestión educativa, se agregaron los ítems pertenecientes a cada dimensión, clasificando a cada individuo en la categoría adecuada, para después elaborar las tablas de frecuencia y porcentaje. En la etapa final, se procedera con la discusión, y se elaborarán las conclusiones y sugerencias fundamentadas en los datos recabadoss.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Tomando en cuenta el **objetivo general**, que es identificar la conexión entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los profesores del centro educativo “Abilia Ocampo”, se puede indicar, basándonos en los datos presentados en la tabla 4, que hay una conexión significativa entre gestión y satisfacción, evidenciada por un nivel de significancia de 0.02 y un valor de chi cuadrado de 16.461.

Tabla 4

Gestión educativa con satisfacción laboral

	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado	16,461 ^a	4	,002
Verosimilitud	19,909	4	,001
Asociación lineal por lineal	14,881	1	,000
N de casos válidos	41		

Según la figura 1, que describe el **objetivo específico 1**. Identificar el nivel de gestión educativa en educadores del centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021; la percepción de la gestión educativa en docentes, se encuentra en un nivel regular con 39.02%, mientras que el 36.59% lo percibe en un nivel deficiente, encontrándose el 24.39% en un nivel eficiente.

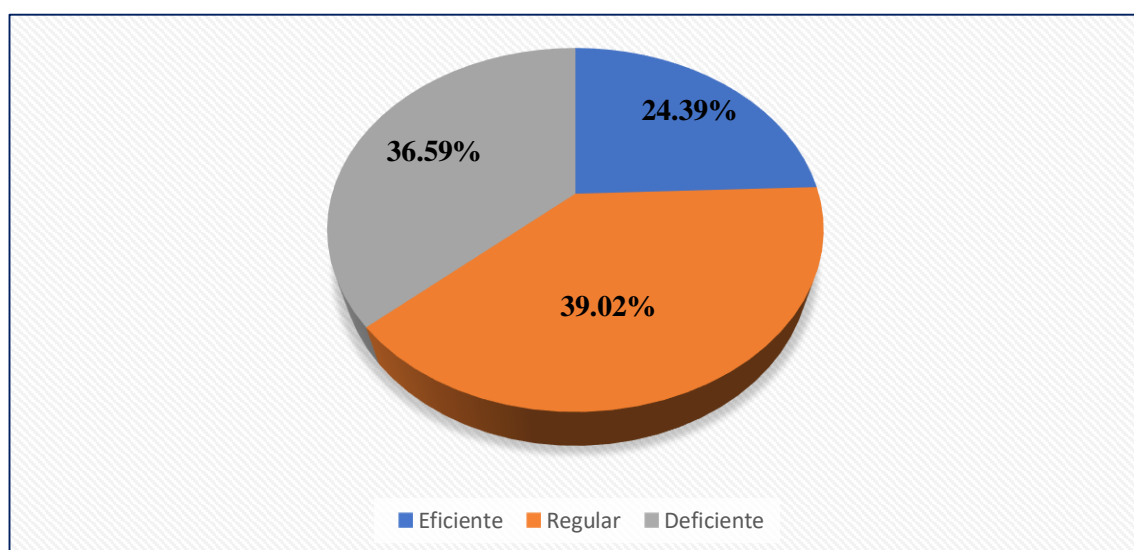


Figura 1
Nivel de gestión educativa

La figura 2, que describe el **objetivo específico 2**. Determinar el nivel de satisfacción laboral en educadores el establecimiento educativo “Abilia Ocampo”, 2021, los educadores perciben un nivel regular de satisfacción laboral en un 56.10%, presentándose de modo similar el nivel deficiente como eficiente con un 21.95%, esto indica un fuerte nivel de no satisfacción laboral docente.

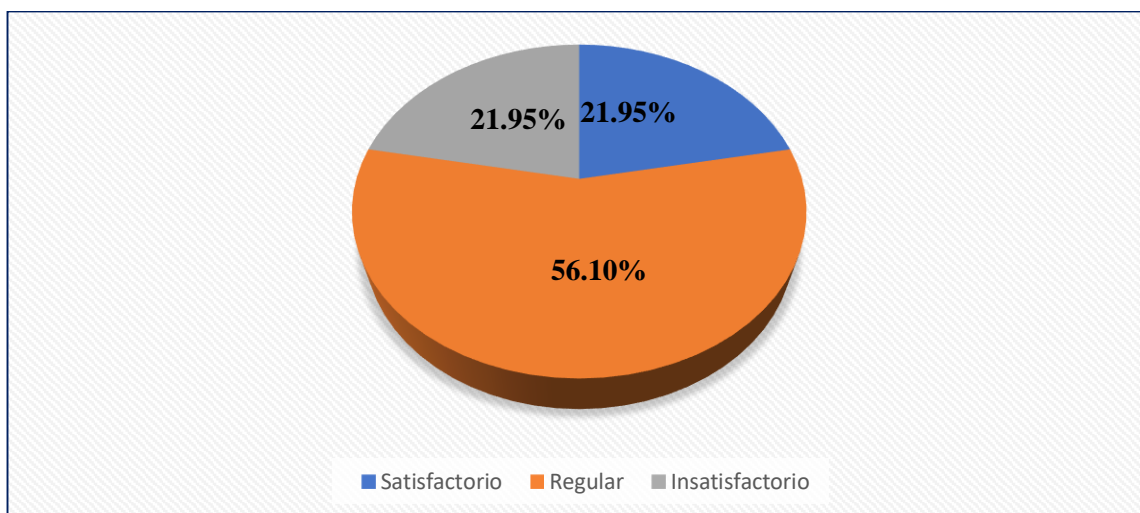


Figura 2

Nivel de satisfacción laboral

Las cifras señaladas en la tabla 5, muestran el resultado del tercer objetivo específico: Establecer la vinculación entre planificación y satisfacción laboral en educadores del centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021, Indicando que hay una conexión entre la planificación y la satisfacción laboral de los educadores, ya que el valor de chi cuadrado obtenido es de 12.423 frente al 9.49 del chi cuadrado tabular.

Tabla 5

Planificación con satisfacción

	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado	12,423 ^a	4	,014
Razón de veracidad	14,019	4	,007
Asociación lineal por lineal	9,718	1	,002
N de casos válidos	41		

La tabla 6, nos muestra el resultado del **cuarto objetivo específico**: Determinar la relación entre organización y satisfacción laboral en educadores del establecimiento educativo “Abilia Ocampo”, 2021, que la relación entre organización y satisfacción laboral en docentes es significativa, siendo el valor calculado de chi cuadrado de 14.832 con 0.05 de significancia.

Tabla 6*Organización con satisfacción laboral*

	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado	14,832 ^a	4	,005
Razón de verosimilitud	17,883	4	,001
Asociación lineal por lineal	13,488	1	,000
N de casos válidos	41		

De acuerdo con los datos de la tabla 7, evidencia el resultado del **quinto objetivo específico**: Establecer la relación entre dirección y satisfacción laboral en educadores del centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021, podemos inferir que no existe conexión entre dirección con la satisfacción laboral en educadores, dado que el chi cuadrado encontrado de 8.252 es inferior al valor de chi tabular de 9.4877.

Tabla 7*Dirección con satisfacción laboral*

	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado	8,252 ^a	4	,083
Razón de verosimilitud	10,648	4	,031
Asociación lineal por lineal	7,019	1	,008
N de casos válidos	41		

La tabla 8, nos muestra el resultado del **sexto objetivo específico**: Comprobar la relación entre control y satisfacción laboral en en educadores del centro educativo “Abilia Ocampo”, 2021, a través de sus datos que el control y la satisfacción laboral en educadores están relacionados, considerando que el chi cuadrado es de 17.607 superior al dato del chi cuadrado tabulado de 9.4877.

Tabla 8*Control con la satisfacción laboral*

	Valor	gl	Significación asintótica
Chi-cuadrado	17,607 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	17,614	4	,001
Asociación lineal por lineal	12,700	1	,000
N de casos válidos	41		

4.2. Discusión de resultados

En cuanto al objetivo general, se estableció que existe una conexión entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los educadores del centro educativo "Abilia Ocampo", demostrada por un nivel de significancia de 0.02 y un valor de chi cuadrado de 16.461. En esta línea, Vilchez (2020) descubrió que hay una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los profesores, con un valor de 0,511 moderado y un p-valor equivalente al 0,000. Por su parte, Jiménez (2020), determinó que hay una correlación directa, moderada y significativa entre condiciones físicas del entorno y satisfacción laboral. Asimismo, estableció que las áreas académico/pedagógicas también se relacionan con la satisfacción laboral. A su vez, Hernández-Ortega & Álvarez-Herrero (2021), señala que los docentes tienen una opinión satisfactoria de su actividad laboral. Por otro lado, la apreciación que los profesores tienen hacia los programas de capacitación en habilidades tecnológicas y la actuación de la gestión educativa frente a la necesidad de transformar el sistema educativo no cumple con las expectativas de la mayoría del cuerpo docente. Por su lado, Ledesma et al. (2020), señala que la gestión educativa tiene una conexión significativa con el desempeño de los educadores en las escuelas identificadas como inclusivas, las cuales necesitan reforzar y amplificar las habilidades de gestión pedagógica de sus líderes. Esto demuestra que, efectivamente, tiene un impacto positivo en la mejora del desempeño laboral.

Estos resultados nos llevan a identificar las diversas variables que se relacionan con la satisfacción docente, condición fundamental para mejorar la performance y sobre todo la permanencia del docente en la institución educativa, ahí radica que una buena gestión genere una condición placentera para cada uno de los docentes.

En relación a variable gestión educativa en docentes, presenta un nivel regular con 39.02%, y el 36.59% expresa que el nivel es deficiente y el 24.39% lo percibe en un nivel eficiente. En ese contexto, Maza (2021), señala que una gestión educativa de nivel medio, distinguida por una administración organizacional, comunitaria, pedagógica-didáctica y administrativa en ese mismo nivel. Mientras tanto, Becerra (2020), señala que no se observan diferencias relevantes en el nivel de gestión educativa pública y privada. A su vez, Garcia et al. (2021), menciona que Los elementos de gestión están asociados con las acciones del equipo directivo para incrementar la eficacia en las funciones académicas y administrativas dentro de los establecimientos educativos. En concordancia, Vega (2020), Muestra cómo el robustecimiento de la gestión educativa impacta positivamente en el rendimiento de los educadores, señalando a la gestión educativa como un componente clave en la eficacia

del profesorado. Se ha evidenciado que ciertos métodos asociados a la política de liderazgo favorecen el empoderamiento. Según, Gorozabel-Quiñonez et al (2020), Se demuestra que los estudiantes sienten una mayor comprensión a través del modelo no tradicional, lo que indica la viabilidad de emplear diversos enfoques centrados en el alumno, facilitando así un proceso más efectivo de apropiación del conocimiento.

Los educadores expresan un nivel regular de satisfacción laboral en un 56.10% y los niveles deficiente y eficiente se presentan de modo similar, siendo 21.95%, en ambos casos. Resultado, que está de acuerdo con Jiménez (2020), quien encontró que la satisfacción laboral presenta un nivel de regular. En ese sentido, Tomás et al. (2019), sugieren un modelo de estructural en el cual el contexto laboral provoca el “burn out” y el “engagement” de los docentes. Además, se sugiere que tanto el agotamiento (burnout) como el compromiso (engagement) afectan significativamente la satisfacción laboral de los docentes. Por su parte, Jimenez-Cruz (2019) expone ideas asociadas al fortalecimiento de acciones pedagógicas contrastadas con la realización de actividades en un ambiente de trabajo, mediante un proyecto integral que incorpora los atributos distintivos de la administración y la gestión educativa, innovando en la estrategia pedagógica y organizacional para optimizar las prácticas directivas. Por su lado, Diaz (2020), señala que la satisfacción laboral de hombres y mujeres e incluso la edad, no generan diferencias significativas.

CONCLUSIONES

1. 1. Se determinó la conexión entre la gestión educativa y la satisfacción laboral del profesorado del centro educativo "Abilia Ocampo", destacando que el valor de chi cuadrado obtenido fue 16.461, con un nivel de significancia de 0.02.
2. 2. Se observó que la gestión educativa entre los educadores muestra un nivel medio en el 39.02% de los casos, mientras que el 36.59% indica que el nivel es insuficiente y, finalmente, el 24.39% califica la gestión como eficiente.
3. Los educadores expresan un nivel regular de satisfacción laboral en un 56.10% y los niveles deficiente y eficiente se presentan de modo similar, siendo 21.95%, en ambos casos.
4. Se encontró que existe relación de las dimensiones planificación (12.423), organización (14.832) y control (17.607) con la satisfacción laboral en el profesorado, ya que el valor tabular de chi cuadrado es 9.4877. Sin embargo, no se encuentra una conexión entre la dimensión de dirección y la satisfacción laboral, debido que el chi cuadrado encontrado es de 8.252.

RECOMENDACIONES

1. A los directivos se sugiere trabajar en la difusión informativa haciendo uso de las TIC y otros medios, los aspectos relacionados al control, organización y planificación de la gestión educativa de modo que los educadores tengan claro las actividades, plazos, coberturas, entre otros que les permita ir cumpliendo progresivamente según su disponibilidad las actividades requeridas propias de la gestión y sea una de las formas que les permita sentirse bien con la actividad laboral que realizan en la institución educativa “Abilia Ocampo”.
2. Incrementar la comunicación y socialización de los procesos y actividades propias de la gestión tratando que los docentes estén familiarizados y logren empoderarse para cumplir en todo lo planificado y el control respectivo que realizan los directivos con el objetivo de elevar el nivel educativo.
3. Es importante que los docentes, soliciten capacitaciones o talleres específicos con los directivos de aquellas dificultades individuales o del equipo que se les pueda presentar respecto a planificado y organizado por la gestión institucional.
4. Aplicar tácticas que aumenten el grado de competencias metodológicas tanto para los gerentes como para los educadores en el aula. Además, podrían compartir sus vivencias y éxitos, junto con las tácticas que les posibilitaron alcanzar dichos logros, con el propósito de mejorar la excelencia de la administración institucional.
5. A los investigadores se recomienda utilizar el instrumento de obtención de datos, con el objetivo de hacer un análisis relacional pertinente de los resultados obtenidos en la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., & Jimenez Figueroa, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(2), 285-298.
- Becerra Salazar, J. R. (2020). Gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL 01 , Villa el Salvador, 2019. En *Universidad Cesar Vallejo*.
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Cejas, A. (2015). Gestion Educativa. *Integra Educativa*, II, 215-231. <https://bit.ly/2rfqLVi>
- Celio Pillaca, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Chavarry Arenas, R. E. (2020). Comunicación organizacional y conflictos laborales en la IEP Santísima Virgen de Cocharcas, Villa el Salvador - 2020. *Universidad Autonoma del Perú*.
- Chávez Albarrán, M., & Olivos Sánchez, M. I. (2019). Gestion Educativa Y Desempeño Docente, En La Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018. *Universidad Catolica De Trujillo*, 65. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Diaz Coronel, L. (2020). *Valores interpersonales y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa estatal del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, agosto - 2018*. Universidad Juan Mejía Baca.
- Fraile, J., Pardo, R., & Panadero, E. (2018). Self-assessment and self-grading in the degree in sports science: Census analysis of teaching guides. *Profesorado*, 22(3), 163-182. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7997>
- Gabriel Aranda, V. (2021). Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. *Revista Enfermería Herediana*, 12, 26-32. <https://doi.org/10.20453/renh.v12i0.3962>
- Garcia Huerta, M., León Moncayo, E., & Rosales Zambrano, A. (2021). Componentes de la

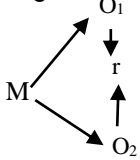
- gestión educativa aplicables por el equipo directivo. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2021), 1-20.
<https://doi.org/www.doi.org/10.47666/summa.3.1.19>
- Gorozabel-Quiñonez, J. E., Alcívar-Cedeño, T. G., Moreira-Morales, L. L., & Zambrano-Delgado, M. F. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonia*, 3(5), 238. <https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.774>
- Hernández-Ortega, J., & Álvarez-Herrero, J. F. (2021). Educational management of confinement by COVID-19: Teacher perception in Spain. *Revista Espanola de Educacion Comparada*, 38(38), 129-150.
<https://doi.org/10.5944/REEC.38.2021.29017>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio. Pilar. (2014). Metodología de la investigación. En *Mc Graw Hill, Education: Vol. 6a edición*.
- Jimenez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235.
<https://doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Jiménez Cedillo, E. R. (2020). *Infraestructura educativa y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de instituciones educativas públicas - provincia de Zarumilla - 2019* [Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44651>
- Ledesma, M., Tejada, R., Ludeña, G., Rodríguez, J., Cárdenas, M., Alberto, M., & Manrique, L. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*, 05, 58-83.
https://redib.org/Record/oai_articulo2588671-gestión-educativa-y-desempeño-docente-en-instituciones-educativas-inclusivas-de-primaria
- León Montero, E. M., & Pérez Viveros, M. P. (2019). I. *Universidad Estatal de Milagro - Ecuador*, 23(3), 2019.
[cholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Funcionalidad+Familiar+en+Alumnos+de+1°+y+2°+grado+de+secundaria+de+la+institución+educativa+parroquial+Pequeña+Belén+en+la+comunidad+de+Peralvillo%2C+ubicada+en+el+distrito+de+Chancay+-+periodo+2018&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Funcionalidad+Familiar+en+Alumnos+de+1°+y+2°+grado+de+secundaria+de+la+institución+educativa+parroquial+Pequeña+Belén+en+la+comunidad+de+Peralvillo%2C+ubicada+en+el+distrito+de+Chancay+-+periodo+2018&btnG=)
- Maza Sócola, C. D. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015. *Revista Peruana de Educación*, 3(5), 11-24.
<https://doi.org/10.33996/repe.v3i5.273>
- Muñoz Méndez, T., Gómez Mármol, A., & Sánchez Alcaraz Martínez, B. (2017).

- Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*, 7(1), 161-177. <https://doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
- Palma Navarrete, A. V., & Barrera Cobos, F. M. (2019). *Riesgos psicosociales y su influencia en la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro año 2019* [Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4801>
- Páramo, D., Flores Hernández, C., & Díaz De León, L. V. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 173-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Paredes Aliaga, J. S. (2016). Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria. *Universidad Nacional del Altiplano*, 1-138. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6316>
- Paucar Llanos, P. G. (2021). Gestión Educativa, Satisfacción Laboral y la Práctica Docente en la Institución Educativa N° 20955-14 Sagrado Corazón de Jesús, Distrito de San Antonio, UGEL N°15, Huarochirí, 2019. En *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle* (Número July).
- Ponce Villacis, F. I. (2016). La comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito, cámara de comercio de Ambato LTDA. de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. En *Universidad Técnica de Ambato*. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/19499>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Sánchez Armas, M., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las instituciones educativas. *Hacedor*, 4, 83-96.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. En *Business Support Aneth*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosa Espinoza, G. V. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra. *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*.

- <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1171#.YBXZQ-gfAEg.mendeley>
- Soto-Rosales, A., & González-Losada, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 8(14), 80-107. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.7222>
- Tomás, J. M., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Vargas Zapatel, G. J., & Prada Chapoñan, R. E. (2021). Satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Chiclayo, septiembre-diciembre, 2019. En *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202008>
- Vilchez Chiroque, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21208>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia metodológica

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	ESCALA VALORATIVA	METODOLOGIA	
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021?</p> <p>Preguntas específicas ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021? ¿Cuál es la relación entre planificación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021? ¿Cuál es la relación entre organización y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021? ¿Cuál es la relación entre dirección y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021? ¿Cuál es la relación entre control y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar el nivel de gestión educativa en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021 Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021 Establecer la relación entre planificación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021 Determinar la relación entre organización y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021 Establecer la relación entre dirección y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021 Determinar la relación entre control y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021</p>	<p>Hipótesis general HG: La relación entre gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas H1 El nivel de gestión educativa en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, es regular H2: El nivel de satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, es regular H3: La relación entre planificación y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, es significativa H4: La relación entre organización y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, es directa y significativa H5: La relación entre dirección y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, es directa y significativa H6: La relación entre control y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, es directa y significativa</p>	Gestión educativa	Planificación	Nominal	<p>Tipo de investigación. Esta investigación es de tipo básica, debido que en función a los resultados encontrados se podrá relacionar las variables gestión educativa y satisfacción laboral (Chavarry, 2020)</p> <p>Cuantitativa: intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse (Hernández et al., 2014)</p> <p>Diseño de investigación</p>  <p>Donde: M = Docentes. O1 = Gestión educativa O2 = Satisfacción laboral r= Coeficiente de correlación</p>	
				Organización			
				Dirección			
			Satisfacción laboral	Control	Nominal		Cognitivo
				Afectivo			
				Conductual			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



Anexo 02

Cuestionario "A"

Variable 1: Gestión educativa

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la gestión educativa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	ENUNCIADOS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
	PLANIFICACION					
1.	El director diseña el proyecto Educativo Institucional.					
2.	El director elabora el diagnóstico de la I.E con la participación de los docentes.					
3.	El director formula los objetivos en función del diagnóstico realizado					
4.	El director formula las metas a lograr en función a los objetivos establecidos					
5.	El director establece el presupuesto en función a las metas formuladas					
6.	El director diseña el Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.					
7.	El director diseña proyectos de innovación con la participación de los docentes					
	ORGANIZACIÓN					
8.	El director orienta la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa					
9.	El director diseña los organigramas (estructural, nominal y funcional) de la Institución Educativa.					
10.	El director diseña el Manual de Organización y Funciones (MOF) de los trabajadores de la Institución Educativa					
11.	El director conforma los diferentes Comités de trabajo de la I.E. con la participación de los docentes					
12.	El director designa al personal adecuado a los grupos de trabajo que realiza loa I.E.					
13.	El director informa a cada persona de las funciones que se le asignan, así como de sus relaciones con los demás					

14.	El director establece canales de comunicación por donde fluyan las relaciones de autoridad, indispensables para dinamizar la organización institucional					
15.	El director establece estrategias de comunicación para mantener las relaciones de responsabilidad, indispensables para dinamizar la organización institucional					
16.	El director establece formas de comunicación para coordinar con el personal de docente y no docente a fin de optimizar la organización institucional.					
17.	El director a cada Comité de trabajo un responsable con autoridad suficiente para ejercer el cargo.					
	DIRECCION					
18.	Ante los problemas que se presenta, el director toma decisiones por consenso para solucionarlo					
19.	El director actúa en forma democrática con los docentes, estudiantes y padres de familia.					
20.	El director encarga a otro docente la dirección de la Institución educativa durante su ausencia.					
21.	El director fortalece los comités y/o comisiones de trabajo de la Institución Educativa					
22.	El director delega funciones a otros docentes en la ejecución de diferentes actividades					
23.	El director propicio un buen clima institucional.					
24.	El director actúa en forma democrática con los docentes, estudiantes y padres de familia					
25.	El director lidera la conducción de la Institución Educativa.					
26.	El director demuestra habilidades y capacidades en la conducción de la Institución Educativa					
27.	El director mantiene buenas relaciones con los todos los miembros de la comunidad educativa de la I.E					
28.	El director aplica estrategias para solucionar los problemas que se presenta en la Institución Educativa					
	CONTROL					
29.	El director supervisa a los docentes el desarrollo de sus clases con los estudiantes.					
30.	El director supervisa el aprendizaje de los estudiantes durante el desarrollo de clases					
31.	El director evalúa la labor de los docentes					
32.	El director evalúa el aprendizaje de los estudiantes en coordinación con los docentes.					
33.	El director evalúa las diferentes actividades que se desarrollan en la institución educativa					
34.	El director evalúa los documentos de gestión de la institución educativa					
35.	El director asesora a los docentes sobre su labor con los estudiantes					
36.	El director asesora a los docentes sobre la elaboración de sus documentos pedagógicos					
37.	El director asesora sobre la utilización de estrategias de enseñanza y aprendizaje a los docentes.					
38.	El director toma decisiones para superar las dificultades encontradas durante la supervisión realizada a los docentes					
39.	El director asume acciones de reorientación para fortalecer la labor del docente					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



Cuestionario "B"

Variable 2: Satisfacción Laboral

Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración. Agradeceré que responda con seriedad y veracidad, ya que, la información brindada es muy importante para el campo educativo.

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada uno de los ítems y marca con una X en el casillero del lado derecho según la valoración (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces (2), Casi nunca y (1) Nunca; que le atribuyas la pregunta desde tu perspectiva.

	ITEMS	VALORACION				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	Componente Cognitivo					
1.	¿Considera Usted que el personal se encuentra capacitado para la función que desempeña dentro de la institución?					
2.	¿Considera Usted que la institución es reconocida dentro de su sector?					
3.	¿Considera Usted que la institución educativa es reconocida por los padres de familia?					
4.	¿Considera Usted que la institución educativa es reconocida por los alumnos?					
5.	¿Conoce Usted a las autoridades de la institución educativa?					
6.	¿Conoce Usted fecha de aniversario de la institución educativa?					
	Cognitiva Afectivo					
7.	¿Se siente Usted orgulloso de pertenecer a la institución educativa?					
8.	¿Se siente Usted cómodo y tranquilo laborando en la institución educativa?					
9.	¿La institución educativa realiza actividades sociales y/o recreación con sus trabajadores?					
10.	¿Usted se siente involucrado (a) con el desarrollo de sus alumnos?					
	Componente Conductual					
11.	¿Participa Usted de las reuniones laborales que realiza la institución educativa?					
12.	¿Participa Usted de las actividades sociales y/o de recreación que realiza la institución educativa?					
13.	¿Se siente Usted comprometida con los objetivos de la institución educativa?					
14.	¿Se siente Usted comprometido con sus jefes y directores?					
15.	¿La institución educativa le brinda los medios y las herramientas necesarios para el desarrollo de sus actividades?					
16.	Ante un reclamo de los padres de familia ¿Se siente Usted respaldado por la institución?					



"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Rioja, 31 de enero del 2023.

OFICIO N°-021-2023-I.E.AO-UGEL-R-DRE-GR-SM.

SEÑOR : GILMER CESAR CORONEL REQUEJO

PRESENTE. -

ASUNTO : RECOJO DE INFORMACIÓN CON FINES DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a su persona saludándole cordialmente a nombre de la Dirección de la Institución Educativa "Abilia Ocampo" de la ciudad de Rioja, distrito y provincia de Rioja de la región San Martín y al mismo, informarle que se autorizó el recojo de información que se realizó en nuestra institución educativa en el **ULTIMO TRIMESTRE DEL AÑO 2021** con fines de investigación de su estudio denominado:

"GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ABILIA OCAMPO", 2021". Cabe señalar que estaremos atentos a que se nos proporcionen las conclusiones y recomendaciones que resulten de la investigación realizada.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Tania
Lic. Tania Raquel del Castillo López
DIRECTORA (e)

TDCL/D/e
oaa/sec.
C.c. Archivo

Anexo 03
Validez de Instrumentos

Cuestionario de Gestión educativa

La validez se realizó utilizando el método de validez de Ayken, tomando como insumo los formatos estructurados por la Universidad Nacional de San Martín.

Gestión Educativa					
INDICADORES	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. CLARIDAD	4	5	5	5	100.00%
2. OBJETIVIDAD	5	5	5	5	100.00%
3. ACTUALIDAD	5	5	5	5	100.00%
4. ORGANIZACIÓN	4	4	5	4.333333333	86.67%
5. SUFICIENCIA	5	5	5	5	100.00%
6. INTENCIONALIDAD	4	4	3	3.666666667	73.33%
7. CONSISTENCIA	5	5	5	5	100.00%
8. COHERENCIA	5	4	4	4.333333333	86.67%
9. METODOLOGÍA	5	3	5	4.333333333	86.67%
10. OPORTUNIDAD	4	5	5	4.666666667	93.33%
				4.63	92.67%

Se encontró una validez promedio de 92.67%

Validación del primer experto

FICHA DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autor de la Investigación
Heydi Tananta Vásquez	Mg. en psicología educativa	Bach. Gilmer Cesar Coronel Requejo
Título de la Investigación: Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Abilia Ocampo", 2021		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión educativa		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						46

III. OPINION DE VALIDACIÓN: instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:4.6

Tarapoto, 02..de..enero.. de 2023	46042057	 Mg. Heydi Tananta Vásquez PSICÓLOGA C.Ps.P. 20766	938668823
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Validación del segundo experto

FICHA DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autor de la Investigación
Efraín de la Cruz Bardales Zapata	Dr. en administración de la educación	Bach. Gilmer Cesar Coronel Requejo
Título de la Investigación: Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Abilia Ocampo", 2021		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión educativa		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.			X		
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						45

III. OPINION DE VALIDACIÓN: instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:4.5

Tarapoto, 14.de enero de 2023	16681180		939145380
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Validación del tercer experto

FICHA DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autor de la Investigación
Trigoso Garcia, Carlos	Magister en Ciencias de la educación	Bach. Gilmer Cesar Coronel Requejo
Título de la Investigación: Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Abilia Ocampo", 2021		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión educativa		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.					x
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						47

III. OPINION DE VALIDACIÓN: instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:4.7

Tarapoto, 12..de..enero. de 2022	01130899	 Lic. M.Sc. Carlos Trigoso Garcia Docente Adscrito al DAHHyCCSS FEH - UNSM	999574600
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Cuestionario de Satisfacción Laboral

La validez se realizo utilizando el metodo de validez de Ayken, tomando como insumo los formatos estructurados por la Universidad Nacional de San Martin.

Satisfacción Laboral					
INDICADORES	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. CLARIDAD	5	5	5	5	100.00%
2. OBJETIVIDAD	4	4	3	3.66666667	73.33%
3. ACTUALIDAD	5	5	5	5	100.00%
4. ORGANIZACIÓN	5	5	5	5	100.00%
5. SUFICIENCIA	4	4	5	4.33333333	86.67%
6. INTENCIONALIDAD	5	5	5	5	100.00%
7. CONSISTENCIA	5	4	4	4.33333333	86.67%
8. COHERENCIA	5	5	5	5	100.00%
9. METODOLOGÍA	5	5	5	5	100.00%
10. OPORTUNIDAD	5	4	5	4.66666667	93.33%
				4.70	94.00%

Se encontró una validez promedio de 94.00%

Validación del primer experto

FICHA DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autor de la Investigación
Heydi Tananta Vásquez	Mg. en psicología educativa	Bach. Gilmer Cesar Coronel Requejo
Título de la Investigación: Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Abilia Ocampo", 2021		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						48

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** Presenta consistencia metodológica y oportunidad para su aplicación, determinando ser un instrumento válido

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 4.8

Tarapoto, 02 de enero de 2023	46042057	 Mg. Heydi Tananta Vásquez PSICÓLOGA C.Ps.P. 20766	938668823
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Validación del segundo experto

FICHA DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autor de la Investigación
Efraín de la Cruz Bardales Zapata	Dr. en administración de la educación	Bach. Gilmer Cesar Coronel Requejo
Título de la Investigación: Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Abilia Ocampo", 2021		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						46

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** Presenta consistencia y actualidad para su aplicación, determinando ser un instrumento válido

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**4.6

Tarapoto, 14..de..enero.. de 2023	16681180	 Dr. Efraín de la Cruz BARDALES ZAPATA DNI N° 16681180	939145380
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Validación del tercer experto

FICHA DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o Experto	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autor de la Investigación
Trigoso Garcia, Carlos	Magister en Ciencias de la educación	Bach. Gilmer Cesar Coronel Requejo
Título de la Investigación: Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Abilia Ocampo", 2021		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						47

III. OPINION DE VALIDACIÓN: Presenta consistencia y coherencia, determinando ser un instrumento válido

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:4.7

Tarapoto, 12..de..enero.. de 2022	01130899	 Lic. M.Sc. Carlos Trigoso Garcia Docente Adscrito al DAHHyCCSS FEH - UNSM	999574600
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Anexo 04

Confiabilidad de Instrumentos

Cuestionario de Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	39

Esto demuestra que el instrumento denominado cuestionario de gestión educativa es confiable

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	41	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
79,2195	21,576	4,64496	39

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
Diseña el proyecto	77,1463	20,428	,219	,763
Elabora el diagnostico	77,1707	19,495	,480	,749
Formula los objetivos	77,2195	19,776	,349	,756
Formula las metas	77,1463	19,528	,441	,751
Establece el presupuesto	77,1707	20,745	,394	,758
Diseña el plan anual	77,2195	21,576	,000	,766
Proyecto de innovación	77,1463	20,878	,261	,761
Elaboración de reglamento	77,2927	19,212	,522	,746
Diseña los organigramas	77,1951	19,511	,440	,751
Diseña el MOF	77,2439	20,589	,177	,765
Conforma los comites	77,0976	20,740	,186	,764
Designa el personal	77,1463	20,428	,219	,763
Informa las funciones	77,1220	20,210	,255	,761
Establece canales de comunicación	77,2683	19,901	,445	,752
Estrategia de comunicación	77,2195	20,776	,184	,764

Formas de comunicación	77,1463	20,928	,240	,762
Designa responsable a comite	77,0976	20,890	,190	,763
Decisiones por consenso	77,1951	20,311	,244	,761
Actuación democrática	77,1220	20,610	,243	,761
Encarga funciones en ausencia	77,2439	21,139	,068	,769
Fortalece comisiones	77,1220	20,960	,139	,766
Delega funciones	77,2439	20,889	,246	,761
Propicia buen clima institucional	77,2195	21,576	,000	,766
Es democrático ante todos	77,2195	21,576	,000	,766
Lidera la institución	77,1951	21,211	,237	,763
Demuestra habilidades y capacidades	77,1463	21,578	-,045	,774
Mantiene buenas relaciones	77,1220	20,710	,284	,760
Soluciona problemas	77,1220	20,610	,196	,764
Supervisa a los docentes	77,3415	20,480	,214	,763
Supervisa al aprendizaje	77,2439	21,039	,095	,768
Evalua la labor docente	77,1951	21,211	,116	,766
Evalua el aprendizaje	77,1463	21,078	,177	,764
Evalua las actividades	77,1951	21,461	,062	,766
Evalua los documentos de gestión	77,2683	20,551	,327	,758
Asesora docentes	77,1951	20,711	,182	,764
Asesora sobre documentos	77,2927	20,412	,267	,760
Asesora sobre estrategias	77,1707	19,695	,427	,752
Decide sobre resultados de supervisión	77,1707	19,645	,440	,751
Asume acciones de reorientación	77,1220	20,710	,284	,760

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	16

Esto demuestra que el instrumento denominado cuestionario de Satisfacción Laboral es muy confiable

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	41	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
32,4878	6,306	2,51119	16

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
Personal capacitado	30,4390	5,552	,687	,987
institución reconocida	30,4634	5,555	,987	,983
Reconocimiento de los padres	30,4634	5,555	,987	,983
Reconocida por los estudiantes	30,4634	5,555	,987	,983
Conocimiento de las autoridades	30,4634	5,555	,987	,983
conocimiento del aniversario	30,4634	5,555	,987	,983
orgullo institucional	30,4634	5,555	,987	,983
tranquilidad laboral	30,4634	5,555	,987	,983
actividades sociales	30,4634	5,555	,987	,983
involucramiento institucional	30,4634	5,555	,987	,983
participación en reuniones	30,4390	5,502	,739	,987
participación en actividades sociales	30,4390	5,552	,687	,987
compromiso institucional	30,4390	5,502	,739	,987
compromiso con los jefes	30,4634	5,555	,987	,983
medios y materiales	30,4634	5,555	,987	,983
Respaldo institucional	30,4634	5,555	,987	,983

Anexo 05

Fotos de evidencia de aplicación





Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa “Abilia Ocampo”, 2021

por Gilmer Cesar Coronel Requejo

Fecha de entrega: 20-mar-2024 02:17p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2283003646

Nombre del archivo: MAEST._GEST.EDUC._-Gilmer_Cesar_Coronel_Requejo_20-03.docx (3.37M)

Total de palabras: 14418

Total de caracteres: 84535

Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa "Abilia Ocampo", 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%