

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente. I.E.
N°88015, Chimbote, 2019

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor

Roncal Chavarry, Erika

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernan

Código Orcid-Asesor

0000-0003-0411-5481

Chimbote – Perú

2021

1. PALABRAS CLAVE

1.1. En español

Tema : Gestión Educativa y satisfacción Laboral

Especialidad : Superior

1.2. En inglés

Topic : Educational management and job satisfaction

Specialty : Upper

Línea de investigación.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Organización y dirección de las instituciones educativas	Ciencias Sociales	Otras ciencias sociales	Ciencias sociales interdisciplinaria

2. TÍTULO

Gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente. I.E. N°88015, Chimbote, 2019.

Educational management and job satisfaction since the teaching perception educational institution N° 88015, Chimbote, 2019.

3. RESUMEN

El propósito es comprobar la relación de la primera variable con la segunda variable desde la percepción del docente de la I.E.N°88015, Chimbote. Para ello la investigación fue de tipo no experimental, correlacional con corte transversal con el aporte del método histórico, bibliográficos, analítico, sintético. La población muestral consta de 26 docentes que laboraron en la I.E. N°88015, Chimbote. Empleando una metodología con tipo y con diseño no experimental correlacional. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento en ambas variables. La primera variable fue Gestión educativa con sus 4 dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; la segunda variable fue satisfacción laboral, contó con 2 hipótesis de trabajo, 2 instrumentos debidamente validados, se aplicó en forma individual a cada docente en un momento determinado. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa SPSS versión 25, la técnica de procesamiento que se empleó fue la estadística descriptiva como la tabla de frecuencia absoluta y porcentual, además la técnica estadística inferencial como la técnica paramétrica de Pearson y la no paramétrica de Spearman.. Los resultados se evidencian que existe una correlación significativa entre gestión educativa y satisfacción laboral de 0.029, teniendo una relación proporcional en la investigación

4. ABSTRACT

The purpose is to check the relationship of the first variable with the second variable from the teaching perception. I.E.N°88015,Chimbote.

Non – experimental type research was used to correlate with cross- section with the contribution of the historical synthetic analytical, bibliographic method. The population show the cost of 26 teachers working in I.E.N°88015, Chimbote,2019 .Using a non – experimental correlational type and design methodology. The imposed as a technique and questionnaire were used as a tool in both variables the first variable was educational management with its four dimensions of the administrative, pedagogical, and community coming was satisfaction four dimensions has two working hypotheses two duly validated instruments were applied individually to each teacher at given time. The data obtained were processed by SPSS version 25 program the processing technique used by descriptive statistics such as the absolute frequency table of percentage in addition to the statistical or managerial technique such as Pearson’s parametric technique and Spearman’s nonparametric technique using the SPSS version 25 program. The results show that there is a significant correlation between educational management and job satisfaction of 0.029 having a proportional relationship.

INDICE

1.	PALABRA CLAVE	ii
2.	TÍTULO	iii
3.	RESUMEN	iv
4.	ABSTRACT	iv
5.	ANTECEDENTES	1
5.1.	Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1.	Antecedentes	1
5.1.2.	Fundamentación Científica	2
5.2.	Justificación de la investigación	20
5.3.	Problema	22
5.4.	Conceptualización y operacionalización de las variables	23
5.4.1.	Definición conceptual	23
5.4.2.	Definición operacional	23
5.4.3.	Operacionalización de las variables	24
5.5.	Hipótesis	25
5.6.	Objetivos	25
6.	METODOLOGÍA	25
6.1.	Tipo y diseño de investigación	25
6.1.1.	Tipo de investigación	25
6.1.2.	Diseño de investigación	26
6.2.	Población y muestra	26

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación	27
6.3.1. Técnicas	27
6.3.2. Instrumentos	27
7. RESULTADOS	29
7.1. Presentación de los resultados	29
7.2. Descripción de los resultados	30
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	33
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
10. AGRADECIMIENTO	38
12. ANEXO Y APENDICE	43
Anexo1	43
Instrumentos	43
Anexo02	50
Matriz de coherencia lógica	50

5. ANTECEDENTES

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Según, (Rubio, 2018), en su investigación descriptiva correlacional cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y satisfacción laboral en 65 docentes del nivel inicial de las I.E. Red N°08- Ugel 07. Miraflores, 2016, empleo el cuestionario como instrumento, concluyó que la relación entre la gestión educativa y satisfacción laboral es positiva, con correlación moderada con un nivel de significancia rho de Spearman = 0,583, determina que existe una correlación moderada en los maestros del nivel inicial (p. 83)

También (Mateo A. M., 2017), en su investigación correlacional cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de las tres instituciones educativas de la Red 13, UGEL 01- 2015, empleó el cuestionario como instrumento llegando a la conclusión que existe una concordancia significativa entre las dos variables obteniendo un nivel de significancia de $p = ,023 \leq ,05$. (p. 78).

También (Alcantara, 2018) en su investigación correlacional, diseños descriptivo cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión educativa y calidad de educación en la institución educativa José Carlos Mariategui – Ayacucho, 2018, aplicando la encuesta como instrumentos , concluyó que existe relación, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman=348. (Pg. 71)

Así mismo, (Rodríguez, 2018), En su investigación correlacional con diseño no experimental, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís, Cuya muestra fue de 40 docentes. De acuerdo a los resultados se concluyó que existe una relación significativa moderada entre la

gestión educativa y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,457$) y un nivel de significancia de 0,003. Lo cual permite aceptar la hipótesis de investigación (Pg. 61)

Consecuentemente (Quispe, 2019), En su investigación correlacional, cuyo instrumento empleó el cuestionario, tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca- Huancayo, Región Junin, 2028. De acuerdo a los resultados hallados, concluyó que existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones públicas correspondientes al estudio, siendo el valor significativo $p < 0,05$ y el Rho de Spearman = 0,742 (correlación positiva alta) (Pg. 67)

También Ríos(2018) En su investigación correlacional cuya finalidad principal fue determinar el grado de relación que existe en la gestión educativa y la satisfacción en docentes de la Red educativa N°1 del distrito de Ventanilla. Participaron en el estudio 132 docentes, a quienes se le aplicó dos instrumentos contruidos en base a las variables, dimensiones e indicadores correspondientes, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del director y la satisfacción laboral en docentes de la Red educativa N° 1 del distrito de Ventanilla – 2014($p < 0,05$, siendo X^2 obteniendo = 71,829 > X^2 Teórico = 26,296, asimismo el Rho de Soearman= 0,636 correlación positiva media)

Para, (León , 2018), en su investigación investigación correlacional cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión académico administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.. En el presente estudio se concluyó que en la Universidad Privada Arzobispo Loayza, la gestión académica - administrativo en términos generales es percibida

como una relación directa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución, al aceptar esta hipótesis alterna. Existe una correlación positiva media. (Pg. 74)

También, (Urday, 2018), En su trabajo de investigación buscó conocer la relación entre la gestión de la calidad educativa y el desempeño docente a través de una investigación de nivel correlacional con diseño no experimental: transversal. De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que la gestión de la calidad educativa tiene una relación positiva moderada ($Rho=,467$) y significativa (p valor $=0,000$ menor que 0.05) con el desempeño docente, rechazando así la hipótesis nula.

Finalmente, (Consuero, 2018), en su investigación “Influencia del liderazgo transformacional del director en la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa 41037 José Galvez del Distrito de Miraflores Arequipa, 2018. Se realizó una investigación correlacional que buscó la relación entre las dos variables. Como resultado del análisis de las variables y los métodos utilizados se determinó la relación de Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa 41037 José Gálvez distrito de Miraflores Arequipa-2018.

5.1.2. Fundamentación Científica

5.1.2.1. Gestión Educativas

(UNESCO, Manual para Directores de Instituciones Educativas, 2011), se entiende que la gestión educativa como una ocupación enfocada en sostener y enfoca el aspecto pedagógico y administrativo en una institución educativa, desarrolla el tema democrático, eficaz e imparcial incentivando a los educandos a desarrollar pensamientos completos, responsables y eficientes. También tiene participación en el desarrollo del país edificando la democracia, enlazando su proyecto personal con miras generales (p 26).

Dicha definición se rige a la democracia del sistema de la parte administrativa, académica, institucional y comunitaria. Una gestión mejorada basada en un trabajo democrático involucrando a toda la escuela, permite que los ciudadanos en formación, se desarrollen en maneras justas, competitivas, buscando un beneficio personal y colectivo.

(UNESCO I. B., 2000) afirma que es un proceso teórico – práctico dentro de un sistema educativo capaz de reunir conocimiento y acción, la moral y la eficiencia, la sagacidad y gerencia que desarrolla la mejora constante de las prácticas educativa y la constante innovación como proceso sistemático (p. 16).

Para lograr una diversificación no debe de limitarse a lo administrativo como antes sino debe ser autónomo y permitir la socialización equitativa en los docentes de la I.E. comprometiéndose profesionalmente para mejorar e identificarse con la institución.

Por lo tanto, el director debe ser capaz de liderar la institución empleando estrategias innovadoras para la resolución de problemas dentro de la institución logrando una buena convivencia con todos los agentes educativos.

5.1.2.1.1. Bases teóricas

(UNESCO, La educación encierra un tesoro, 1996) Los sistemas educativos actuales señalados por los estados han aportado en gran medida a constituir no solo a las personas, sino también a innovar la sociedad entera. De aquí a que se hallan doblegados a las detracciones de la opinión y grandes exigencias cuando la sociedad progresa.

Toda la nación tiene que generar de vez en cuando una transformación de su sistema escolar en su pedagogía, de los contenidos y de la gestión. Sin embargo, por innovadoras que sean las reformas, es probable que la

enseñanza escolar continúe desempeñando las primordiales funciones que desempeñan en la actualidad y su persistencia va a obedecer substancialmente, sin lugar a duda, de nuestra capacidad de perseverancia y persistencia.

Los comprometidos de la educación deberían tomar en cuenta el problema de la calidad de la enseñanza escolar desde tres perspectivas: mejorar la capacitación docente, la noción y producción de programas de estudio y aspectos relacionados y la gestión de las I.EE.

Es complejo que esta pueda impartir una calidad de enseñanza si no es supervisada en forma constante por el director de la I.E con la participación activa de los maestros. Finalmente, los políticos deberían tomar como prioridad la problemática educativa en todos los países.

La gestión educativa toma en cuenta la problemática de la educación con la finalidad de dar soluciones generando cambios en la educación. Cambiando los sistemas educativos con una política enmarcada en el cambio con las acciones del gobierno.

Casassus (2000) afirma que gestión como la estrategia para unir los recursos que posee la institución para motivar una conexión adecuada entre la organización relacionados con los sistemas, estilos, capacidades, las personas orientados a hacia un óptimo desarrollo de un proceso de aprendizaje teniendo en cuenta la realidad del entorno con la finalidad de lograr los objetivos trazados.

5.1.2.1.2. Dimensiones

Gestión Pedagógica (Ministerio de educación, Perú, 2011) nos menciona que el crecimiento primordial de la I.E. y del personal, incorpora una visión hacia el desarrollo de conocimientos nuevos, metodológicos y curriculares, debe comprender el desarrollo profesional durante las interacciones pedagógicas, reflejándolos en la forma de enseñanza, manejo y dominio de aula, generando empatía con los estudiantes e innovaciones pedagógicas beneficiando y fortaleciendo mejoras profesionales.

Hace referencia al desarrollo de la educación involucrando el proceso enseñanza – aprendizaje, incluyendo escritos de gerencia pedagógica como: programaciones didácticas, adaptación curricular, evaluación de los educandos, etc. También toma en cuenta el progreso del educador encaminando las perspectivas pedagógicas innovadoras y el esmero en su crecimiento laboral incrementando capacidades mediante capacitaciones.

Gestión Institucional (Ministerio de educación, Perú, 2011) con respecto a esta dimensión manifiesta que aportará la forma como se organizarán los integrantes para lograr un exitoso funcionamiento.

Esta dimensión nos proporciona una perspectiva para la estructuración en el análisis de las actividades, socializadoras y aquellos sucesos sistemáticos quedando como manera de sugerencia el funcionamiento considerando la organización formal, organigramas, reparto de obligaciones, división de trabajos, disposición de tiempo y espacios, infraestructura

También debemos tomar en cuenta la iniciativa para promover habilidades, desarrollo en el aspecto grupal y personal, capacitaciones con la finalidad que la I.E se desenvuelva aceptando los retos que se le presenta de forma flexible.

Así pues, para la dimensión de gestión institucional hace referencia todo lo relacionado a la interacción dentro de una institución educativa teniendo en cuenta a los cinco actores de la I.E.: estudiantes, directivos, maestros, padres de familia y comunidad, para realizar una mejor organización deben asumir las funciones designadas, teniendo en cuenta el tiempo, actividades de socialización, infraestructura, actividades de proyección a la comunidad para así poder construir la imagen ideal de la I.E. dentro de la sociedad generando un mejor aprendizaje en los estudiantes.

Para ello el rol del maestro es indispensable en esta dimensión debido a que toma en cuenta los intereses, habilidades, destrezas de los estudiantes, considerando la realidad y el contexto de la I.E.

Gestión Administrativa (Ministerio de educación, Perú, 2011), esta dimensión toma en cuenta acciones y actividades empleando los recursos, crecimiento técnico, economía, seguridad y uso de información que integra la Institución educativa. Se relaciona así mismo con el cumplimiento de normas que dispone el MINEDU, incluyendo el acompañamiento de las labores con la objeto de perfeccionar los procesos de enseñanza aprendizaje, también fomenta en cada instante socializar beneficios particulares con la institución para que tomar acuerdos sea más sencilla y así lograr con éxito concretar la meta de la escuela

Recapitulando en relación con la dimensión de gestión administrativa se asocia con la tarea que se ejecuta para facilitar con responsabilidad el capital humano, material y económico útil para lograr las metas de la I.E. teniendo en cuenta las demandas. También nos lleva a realizar acompañamiento pedagógico para monitorear los aciertos y debilidades que presentan los maestros para poder facilitar y mejorar el proceso enseñanza aprendizaje

brindando una educación integral al educando. La gestión educativa toma en cuenta el uso y sostenimiento de bienes, presupuesto y contabilidad.

Gestión comunitaria (Ministerio de educación, Perú, 2011), esta dimensión considera las relaciones que existe en la I.E en su aspecto social integrando a los PP.FF como agente y soporte primordial, a instituciones estatales como la municipio, organizaciones clérigas; entidades privadas entre otras. La intervención de estas debe satisfacer a un objetivo que proporcione convenios estratégicos de esta manera optimizar la calidad de los aprendizajes.

En relación a lo anterior esta dimensión está relacionado con la comunidad en respuesta a las necesidades, hace referencia a la forma como la I.E. interactúa con la comunidad tomando en cuenta sus condiciones, necesidades, contexto y demandas. Así mismo hace referencia al vínculo que existe entre escuela y el entorno social, con las entidades públicas y privadas teniendo en cuenta a los padres de familia como protagonistas principales tratando de mejorar la calidad de la educación estableciendo alianzas estrategias.

5.1.2.1.3. Procesos educativa la gestión

Planificación y Organización

(Vargas, 2010), citado por (Mateo, 2017), en la organización debe considerar la problemática que más necesidad tiene la I.E. para hacer frente a través de los temas transversales presentes en el diseño. La planificación apoya la mejora de la educación, se compone por el diseño de objetivos y actividades de estudio concerniente con el PCI en un periodo de largo plazo y el PAT en un periodo de plazo corto. Los profesores son los convocados a interrelacionar la visión y misión de la institución.

La programación es primordial debido a que el director con su personal es encargado mediante estrategias orientar a la I.E hacia una educación de calidad teniendo en cuenta la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional.

La gestión del directivo es indispensable para hacer convenio y tomar medidas que lleven hacia el éxito a una institución en un futuro (p. 25)

Ejecución

(Ministerio de educación, Perú, 2011), Nos facilita ejecutar todo lo planificado teniendo en cuenta la gestión relacionadas con las actividades docentes, educandos, padres de familia, otros.

Tiene en cuenta la jerarquía de las autoridades comprometiendo las responsabilidades de trabajo de cada integrante de la I.E. desde su ámbito involucrándose en lo asignado.

Podemos decir que la ejecución es la reización de lo proyectado tomando en cuenta la gestión y las actividades involucrando a los agentes educativos. En el trabajo jerarquizado cada integrante educativo cumple sus funciones teniendo en cuenta el rol que cumple.

Evaluación y monitoreo.

(Ministerio de educación, Perú, 2011), da respuesta a la planificación, brinda posibilidades de comprobar la organización del trabajo ejecutado para verificar el resultado de objetivos planteados en distintas áreas que consideró en la planificación. Se toma en cuenta la evaluación para identificar puntos necesarios que se deben tomarse en cuenta y hacer un reajuste en otros puntos para lograr la meta de la I.E.

5.1.2.1.4. Los instrumentos de gestión.

Son escritos técnicos normativos que son útiles e importantes para regular el funcionamiento de una institución se utiliza para organizar la institución, hacer propuestas de mejora y reformular, socializando con los agentes educativos.

Proyecto Educativo Institucional(PEI) , (Ministerio de educación, Perú, 2011), Es un instrumento de gestión que proporciona resultados orientando la vida de la institución esta puede ser a mediano o largo plazo determinando la aproximación de la institución.

Recapitulando el PEI, es la carta de presentación de una institución educativa, que se elabora antes de entrar en funcionamiento teniendo en cuenta a los agentes educativos, Es un documento que tiene como función orientar, dirigir, conducir a la I.E. teniendo en cuenta la visión y la misión.

Reglamento Interno (RI) (Ministerio de educación, Perú, 2011), Es un documento que estipula los correctivos, responsabilidades, y compromisos de los miembros de una I.E. en el ámbito de las normas reglamentales la cual se perfecciona, concreta y acondiciona la organización de la I.E. y su realidad interna.

En relación al RI podemos decir que es un instrumento que se elabora teniendo en cuenta las normas legales adecuadas considerando el contexto, intereses y necesidades de la I.E. en este documento especifica las funciones, sanciones, derechos y reconocimientos de los agentes de la I.E. que deben ser cumplidas.

Plan Anual de Trabajo (PAT) (Ministerio de educación, Perú, 2011) documento elaborado todos los años, por este medio se va alcanzando los

propósitos, objetivos presentados en el PEI. Se considera como una programación estratégica y de periodo corto en él se evidencia las actividades que la I.E debe ejecutar para que así la propuesta plasmada en el PEI, se vaya logrando. (p. 93)

De lo planteado antes decimos que el PAT, es un documento operativo de corto plazo que responde al propósito y metas propuestas en el PEI, se elabora anualmente.

Informe de Gestión Anual, (Ministerio de educación, Perú, 2011) , instrumento que se elabora al culminar el año lectivo escolar, este accede a la automatización de los avances, logros, progreso y obstáculos que se presentan en la aplicación del Plan Anual de Trabajo, así como la realización de las aportes para la mejora de la educación (p. 95)

En pocas palabras podemos afirmar que es responsabilidad del director la elaboración de este documento, al finalizar el año escolar. En este documento se da a conocer los logros, avances y dificultades del PAT y las recomendaciones para su mejorar.

Gestión estratégica

(Acuña, 2010), está dirigida a la edificación de ambientes que fomenten la socialización y acuerdos. Es una gestión articulada e integrada centrada en el estudiante, enfatizando en una gestión horizontal basada en lo educativo, siendo el eje primordial.

Se entiende a gestión educativa a las labores desarrolladas por los directivos, siendo capaz de enlazar lo teórico y la práctica para lograr la mejora constante de la eficacia educativa en la I.E.

(Mateo A. , 2017) es participativa orientada a la preparación de ambientes donde se realicen socializaciones de opiniones para llegar a un acuerdo, prioriza el aprendizaje de los estudiantes, basada en un enfoque de gestión horizontal teniendo como prioridad la parte pedagógica.

Tiene que ser una gestión participativa en donde se involucren todos los agentes educativos dando a conocer sus necesidades e intereses para tomarlo en cuenta en la mejora de la gestión estableciendo pactos estratégicas con entidades del estado, privadas y comunidad.

Gestión del conocimiento

(Acuña, 2010),Una gestión estratégica tiene que ser de conocimiento, gestionando recursos humanos y administrativos de la I.E. percibiéndolo como un sistema en el cual interviene elementos que unen la unificación con miras en mejorar el rendimiento institucional.

(Mateo A. , 2017), Podemos concluir que la gestión del conocimiento es guiar los bienes humanos disponibles considerando sus flaquezas y también sus fortalezas, es fundamental que la gestión acrecenté las habilidades de los recursos humanos que cuenta con el propósito de lograr una I.E. con éxito.

5.1.2.1.5. Principios que animan los modelos de gestión

Perspectiva normativa

(Acuña, 2010), citado por (Mateo A. , 2017), este principio se organizó con la finalidad de racionalizar el desempeño del gobierno manifestando una mirada horizontal al futuro mediante los actos del momento. Basándose en la teoría el mañana es verdadero y único.

Este principio da inicio entre los años 80 basado en las reglas que articula los recursos materiales, económicos, técnicos con el propósito de cumplir la meta

Visión Prospectiva

(Acuña, 2010), citado por (Mateo A. , 2017), el futuro no se manifiesta rigurosamente por el ayer sino con participación en situaciones del mañana manifestándose en el momento y por ende lo dirige. Es así que mediante la elaboración del contexto el futuro es pronosticable.

El futuro no se relaciona con el pasado en este contexto se intenta cambiar la forma para que mejores resultados.

La visión estratégica

(Acuña, 2010) citado por (Mateo A. , 2017) este principio consiste en la posibilidad de unir recursos materiales, humanos, financieros y técnicos que posee una institución. La visión estratégica debemos articular los recursos necesarios de la organización.

5.1.2.2. Satisfacción Laboral

5.1.2.2.1. Definiciones

(Robbins S. , 2011) citado por (Mateo A. , 2017) menciona a la satisfacción laboral como la conducta de un individuo relacionado con su centro de trabajo y la labor que realiza. Una persona con nivel adecuado de satisfacción en su labor muestra optimismo, eficiencia caso contrario sucede con una persona que manifiesta insatisfacción laboral muestra pesimismo, sin motivación hacia el trabajo. Está centrado en dos grados de insatisfacción y satisfacción.

El resultado del producto del trabajo depende del grado de satisfacción que la persona recibe de su centro de trabajo. En la I.E los docentes que manifiestan un nivel alto de satisfacción laboran, tanto con los alumnos, directivos, administrativos y comunidad influye de manera positiva en su desempeño y

así poder brindar a sus estudiantes una mejor educación; de otra perspectiva, los maestros que manifiestan una satisfacción laboral en un nivel bajo por falta de apoyo de los agentes educativos, afecta el estado de ánimo y la productividad del profesor.

(Hannoun, 2011) citado por (Mateo A. , 2017) nos dice que el trabajo efectivo que adopta un individuo por la labor que realiza en una determinado trabajo que le apasione, en un clima que le permita desenvolverse a gusto en su centro de labor que brinda recompensas laborales tentadoras tanto Socioeconómicas, psicológicas de acuerdo a sus expectativas.

Podemos afirmar que la satisfacción laboral es cuando una persona realiza un trabajo que le apasiona en un ámbito laboral agradable, cómodo con buenas relaciones sociales se siente aceptado despertando su interés laboral. En el ámbito educativo los maestros se sienten en un nivel laboral satisfactorio cuando ejercen autonomía en su I.E con clima laboral adecuado con relaciones positivas con sus alumnos, padres de familia y administrativos sin dejar de lado los incentivos económicos.

(Castell, 2000) citado por (Mateo A. , 2017) satisfacción laboral en el centro de trabajo es un motivo en el mismo empleado

Satisfacción laboral es el estado peno que un individuo siente al realizar sus labores cotidianas ya que el ambiente que le proporciona la I.E donde labora es armonioso con un buen clima laboral dándole al maestro las herramientas necesarias para facilitar su trabajo logrando su crecimiento profesional e identificación con su institución .La motivación del maestro puede variar dependiendo del trato que recibe

5.1.2.2.2. Teorias

Las Teorías X e Y de McGregor

(McGregor, 1960) , Divide su teoría en dos aspectos la teoría X (tradicional) y la teoría Y (moderna).

Explica que el hombre por naturaleza es un ser común que siente rechazo por el trabajo y rehúye porque sienten que son obligadas a realizar sus labores, trabaja por necesidad o por ambición y no por vocación, en el campo educativo existen docentes que se resisten a los cambios se rehúsan a participar en los talleres de innovación resistiéndose así a los cambios.

Mientras que la teoría Y destaca que un profesional actualizado, que acepta los cambios, se integra a ellos, forma parte de los cambios educativos, contribuyendo a la mejora de la educación.

Teoría de Vromm 1999

(Vromm, 1999), La motivación está relacionada con sus comportamientos y regulado por las motivaciones, expectativa; lo cual se cree que un esfuerzo ocasiona un rendimiento profesional específico y el instrumental; se cree que un rendimiento laboral es recompensado por estímulos.

5.1.2.2.3. Dimensiones

A. Labor que plantea retos mentales

(Robbins S. , 2011) citado por (Mateo , 2017) prioriza ocupaciones que brinen oportunidades de emplear sus habilidades y aptitudes y les brinde diversas labores, independencia y retroalimentación en relación a su manera de desempeño. Son características que forman un trabajo que plantea esta dimensión.

En el ámbito educativo esta dimensión brinda brinda a los docentes la oportunidad de enfrentarse a retos mentales donde sea capaz de poner en práctica sus capacidades y habilidades para cumplir con retos aumentando de esta manera su satisfacción laboral (p. 35)

B. Recompensas equitativas.

(Robbins S. , 2011) citado por (Mateo A. , 2017), cuando el salario se observa como algo digno , dependiendo a las demandas de la ocupación , grado de actitud personal y dentro del patrón de pago social, es posible que genere satisfacción laboral.

Afirmamos que esta dimensión se da cuando el salario compensa con la labor que realiza el trabajo, es decir el salario debe ser justo teniendo en cuenta el desempeño laboral del trabajador. En el campo educativo el salario del docente varia de acuerdo al nivel logrado mediante la evaluación (p. 36)

C. Condiciones apropiadas para el trabajo

(Robbins S. , 2011) citado por (Mateo A. , 2017) a los trabajadores les importa su entorno labora, tanto por conveniencia personal como para que tenga como efecto un buen trabajo. Los estudios afirman que los trabajadores optan por contextos físicos seguros y cómodos, además todos los trabajadores tienen prioridad por trabajar cerca as us domicilio, en ambientes limpios, modernos, herramientas actuales, con equipos innovadores.

Un adecuado ambiente laboral y una buena organización inlyuye mucho en la satisfacción laboral, es necesrario facilitar al docente los recursos necesarios para realizar su trabajo facilitandole un ambiente favorable, higiénicoe iluminado con material educativo y equipos tecnologicos actualizados para ofrecer una educación de calidad a los educandos, dichas condiciones ayudan mucho en el desempeño del docente(p. 36)

D. Compañeros colaboradores

(Robbins S. , 2011) citado por (Mateo A. , 2017), a la mayoría de empleados la interrelación social también cubre una necesidad del trabajo. De ahí que no asombre que contar con compañeros jobiales y solidarios conlleve a un aumento de satisfacción laboral.

Podemos decir para todos los trabajadores las interrelaciones con sus compañeros de trabajo facilita el desempeño y la satisfacción laboral, en el campo educativo el maestro evidencia alto nivel de satisfacción cuando las relaciones sociales dentro de su institución son adecuadas con sus colegas y directivos donde el clima laboral sea armonioso, de buena comunicación, solidaridad, respeto, realizando actividades de socialización para fortalecer los lazos de amistad logrando así la identificación con la I.E.

Motivación

(Robbins & Judge, 2013) citado por (Mateo A. M., 2017) proceso que incurre en la potencia, sentido y firmeza del trabajo que ejecuta un sujeto para lograr su meta.

Motivación son estados internos e impulsos que conllevan a las personas a ejecutar acciones y perseverar en ellas hasta llegar a la meta. La motivación juega un rol muy importante ya que es una necesidad para realizar un buen desempeño laboral, por tal razón motivación es la capacidad que tienen las instituciones de incentivar el estímulo positivo de sus trabajadores en todos los aspectos (p.37)

5.1.2.2.4. Factores importantes para la satisfacción en el trabajo

(Robbins & Judge, 2013) citado por (Mateo A. , 2017) Es posible que en su mayoría desee un puesto de trabajo satisfactorio. Pero como todo no es impecable tenemos que intercambiar los particularidades del puesto de trabajo con continuidad.

Componentes o atributos de posición profesional : autonomía, remuneración, seguridad laboral, capacitaciones, servicio, disposiciones de ascenso profesional, oportunidades de emplear habilidades.

De lo mencionado antes el autor afirma que ninguna institución de trabajo es íntegra cada uno tiene sus características y necesita del esfuerzo de todos los integrantes. En la I.E es responsabilidad de los directivos facilitar a sus docentes un clima laboral adecuado teniendo en cuenta los factores como remuneración, ascenso, autonomía, etc. (p. 37)

5.1.2.2.5. Consecuencias de la satisfacción laboral

(Robbins & Coulter, 2005) citado por (Mateo A. , 2017) es una conclusión más relevante de satisfacción laboral la poca valoración, los agentes de peligro organizacional puede conllevar a una insatisfacción laboral. En este sentido las consecuencias de la insatisfacción laboral son : productividad negativa, problemas para trabajar en grupo, rechazo al cambio, descuido, proximidad, alta creatividad, inhibición, rechazo al cambio.

Para afirmar las consecuencias de satisfacción laboral es el bajo rendimiento, poca productividad, trabajadores reacios al cambio. En el campo educativo la mayoría de docentes se resisten a los nuevos cambios educativos generando insatisfacción ya que se sienten incapaces de poner en práctica en su vida profesional los cambios propuestos. (p. 38)

5.1.2.2.6. Satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo.

(Robbins & Judge, 2013) citado por (Mateo A. , 2017), Los trabajadores motivados y felices son activamente productivos. Las instituciones que tienen más trabajadores satisfechos tienden a ser más eficientes que las empresas que poseen pocos trabajadores satisfechos.

En el campo de la educación los docentes que se sienten satisfechos laboralmente en sus I.E. hacen lo que les apasiona con mucha dedicación y amor para brindar a sus estudiantes una educación de calidad (p. 38).

5.1.2.2.7. Factores asociados a la satisfacción laboral del docente

El docente se evidencia en la forma como se desenvuelve en el aula, la pasión con la que trabaja. La motivación que el docente percibe es de suma importancia para que se identifique con la I.E., realizando sus labores sin que nadie los presione si no por iniciativa.

5.2. Justificación de la investigación.

Al observar las funciones del director y la forma como se desempeñan los docentes de aula en las diferentes actividades curriculares y extracurriculares que desarrollan la I.E.N°88015, Chimbote tomé la decisión de realizar mi estudio en Gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente teniendo en cuenta que en la actualidad la educación necesita de directivos competentes que sean ejemplo, con buena facultad organizativa, dispuestos a asumir retos y requerimientos de las demandas educativas. Por tal razón es de suma importancia que directores y profesores estén en constante actualizados y capacitados de acuerdo a la vanguardia de la educación teniendo en cuenta que estamos en constante cambio.

La investigación que presento se justifica aportes siguientes:

En el aspecto científico, permite sistematizar y construir un conjunto de conocimientos que permite elaborar el marco conceptual sobre gestión educativa y satisfacción laboral tal como lo sostiene los diferentes autores que permite argumentar científicamente los conocimientos e información en los diferentes trabajos que hasta la fecha se han formulado enriqueciendo los conocimientos de los investigadores para realizar una eficaz gestión generando una buena satisfacción laboral con el trabajo eficaz de gestión en sus cuatro dimensiones comprometiéndoles así a la formación integral de los educandos.

Metodológicamente mi investigación ofrece instrumentos y teorías a los futuros investigadores buscando soluciones a problemas por tanto justifica teniendo en cuenta que será de mucha utilidad a los docentes investigadores y comunidad

científica llevando a la reflexión y así generando cambios en las variables de estudio, beneficiando a la población .

Se justifica desde el aporte social como una necesidad de crear la reflexión en los directores de la I.E.de que su labor es de suma importancia para lograr una educación de calidad siendo capaces de identificarse con su institución siendo directores líderes capaces de realizar en forma óptima la gestión de su I.E. ya que la gestión asume un papel fundamental para que los directores, profesores y comunidad estén direccionados a realizar acciones educativas para lograr la identificación, la responsabilidad y el placer laboral de los agentes educativos. Si se realiza una buena gestión teniendo en cuenta los parámetros, Los docentes sentirán satisfacción laboral y por ende los estudiantes recibirán una educación de calidad para así lograr desempeñarse en todos los aspectos de su vida diaria.

Permite además a los futuros investigadores poner en práctica y transmitir los conocimientos hallados.

5.3. Problema

Hoy en día la gestión educativa es un tema muy importante para las entidades públicas y privadas debido a que el éxito de la I.E depende de la gestión que se realice el director teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria permitiendo conocer la causa de la satisfacción o insatisfacción laboral en su trabajo.

De tal manera debemos de contar con directores líderes que sean capaces de asumir retos y solucionar problemas y la forma de orientar a su personal a realizar un trabajo en equipo para lograr el éxito institucional que en la actualidad no se puede evidenciar en la mayoría de las instituciones.

El presente trabajo de investigación es motivado por la problemática existente en la I.E. observando que los maestros no manifiestan satisfacción con su labor cotidiano repercutiendo así en aprendizaje a los estudiantes, en consecuencia, el enunciado del problema queda formulado de la siguiente manera:

¿Existe relación significativa entre la gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción de docentes.I.E.N°88015, Chimbote, 2019?

5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables

5.4.1. Definición conceptual.

Gestión educativa, se rige en la democratización de gestión en la parte administrativa, académica, institucional y comunitaria. Una gestión mejorada con base en un trabajo equitativo democrático involucrando a toda la escuela, permite que los ciudadanos en formación, se desarrollen en maneras justas, competitivas, buscando un beneficio personal y colectivo.

Satisfacción laboral, es el estado pleno que un individuo siente al realizar sus labores cotidianas ya que el ambiente que le proporciona la I.E. donde labora es armonioso con un buen clima laboral dándole al maestro las herramientas necesarias para facilitar su trabajo logrando su crecimiento profesional e identificación con su institución. La motivación del maestro puede variar dependiendo del trato que recibe.

5.4.2. Definición operacional

Gestión educativa, es la percepción que tiene cada docente a las dimensiones (pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria), que se midió usando como instrumento el cuestionario que consta de 30 ítems con opciones de respuesta “Nunca”, “Casi nunca”, ”A veces”, “Casi siempre”, “Siempre”. Siente los puntajes : 30-70 bajo; 70 - 100 medio; 110-150 alto.

Satisfacción Laboral, Es la percepción subjetiva que un maestro tiene hacia su trabajo y sus factores relacionado, se midió empleando como instrumento el cuestionario que contó con 25 preguntas tomando en cuenta sus dimensiones , teniendo como opciones las respuestas “ Nunca”, “Pocas veces”, “A veces”, “

Muchas veces”, “ siempre”. Siendo los puntajes 25- 58 Bajo, 58-91 Medio; 91-125 Alto.

5.4.3. Operacionalización de las variables.

a) Variable independiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Items
Gestión educativa	Pedagógica	- Equipo docente competente. - Estrategias formal de aprendizaje. - Logro de competencias.	01,02,03,04, 05,06,07,08,09
	Administrativa	-Infraestructura y recursos implementación de los ambientes.	10,11,12, 13,14,15
	Institucional	-Proyecto educativo. -Proyecto curricular -Estilos de aprendizaje	16,17,18,19,20, 21,22,13,24
	Comunitaria	- Participación - Coordinación	25,26,27,28,29,30

b) Variable dependiente.

Variable	Dimensión	Indicadores	Items
Satisfacción laboral	Laboral que plantea retos mentales	- Desempeños de funciones. - Capacitación y retroalimentación. - Libertad.	01,02,03,04, 05,06,07,08,
	Recompensas equitativas	- Sistemas de salario	09,10,11
	Condiciones apropiadas de	- Ambiente de trabajo. - Herramientas de trabajo.	12,13,14 15,16,17

	trabajo		
	Compañeros colaboradores	- Relaciones sociales. - Supervisión.	18,19,20,21, 22,23,24,25

5.5. Hipótesis.

- Existe relación significativa entre gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente. I.E. N°88015, Chimbote, 2019.

5.6. Objetivos.

Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente. I.E. N° 88015, Chimbote, 2019

Objetivos específicos

- Determinar los niveles de gestión educativa en docentes de la I.E. N°88015, Chimbote, 2019
- Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de la I.E.N°88015, Chimbote.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

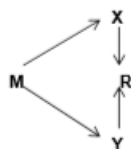
6.1.1. Tipo de investigación

Se aplicó el tipo de investigación no experimental dado que “La investigación que se realizó sin la manipulación intencionadamente de las variables. Es decir,

no se hizo manipulación en forma intencional de variable para su efecto de otra variable

6.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se empleó en mi investigación fue de tipo correlacional sin necesidad de manipular las variables de los docentes de la I.E N°88015 ,Chimbote, 2019.



Donde:

- M : Muestra de estudio.**
- X : Gestión educativa.**
- Y : Satisfacción Laboral.**
- R : Relación**

6.2. Población y muestra

La población y muestra se ha determinado a través del muestreo no probabilístico. Está formada por 26 docentes de la I.E. N° 88015 La misma que está constituida por 14 profesores de educación primaria y 12 de educación secundaria tal como se detalla en el siguiente gráfico.

Nivel	Femenino	Masculino	Total
Primario	12	2	14
Secundario	4	8	12

Total	16	10	26
-------	----	----	----

Fuente: Nómina personal docente de la I.E. proporcionada por secretaría de la I.E.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1. Técnicas

La técnica que se empleó fue la encuesta

6.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó es el cuestionario en la primera variable Gestión educativa con la finalidad de comprobar el nivel de gestión educativa desde la percepción docente que consta de 30 ítems con 4 dimensiones: Institucional, pedagógica, admirativa y comunitaria, referente a la segunda variable denominada satisfacción laboral consta de 25 ítems con sus 4 dimensiones y sus 5 niveles cada uno, cada uno de los instrumentos fueron validados.

Gestión educativa

El instrumento consta de 4 dimensiones (pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria) que consta de 30 ítems en el cual tomará en cuenta los indicadores de cada dimensión teniendo como escala: bajo, medio, alto.

Validez

Se realizó el cuestionario para poder estimar la variable gestión educativa, antes de emplearlo, fue sujeta a evaluación a juicio de expertos para medir los siguientes criterios.

Confiabilidad del instrumento

Se empleó la prueba de Alfa de Cronbach para medir el valor de confiabilidad que tienen los ítems de los instrumentos según las dimensiones para adquirir la escala de la medición ordinal.

El grado de confiabilidad de un instrumento elabora resultados coherentes y firmes. Los resultados fueron concluyentes mediante el estudio del programa SPSS, en su versión 21 obteniendo los siguientes resultados

Tabla 7.
Variable Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.855	30

Fuente: elaboración propia.

Satisfacción laboral

El cuestionario de Satisfacción laboral midió el nivel de satisfacción docente en sus tres dimensiones (Laboral que plantea procesos mentales, dimensión recompensas equitativas, condiciones apropiadas de trabajo, compañeros colaboradores) se aplicó un cuestionario de 25 ítems tomando en cuenta los indicadores de cada dimensión con sus respectivas escalas: bajo, medio, alto.

Validez

El cuestionario de satisfacción laboral fue validada mediante juicio de expertos con la finalidad de establecer que los ítems guarden correspondencia con las dimensiones correspondientes y con las variable de estudio.

Confiabilidad del instrumento

Se realizó la prueba de alfa de Cronbach con la finalidad de medir el nivel de similitud que tienen los ítems de los instrumentos del instrumento de medición y por obtener la escala de medición ordinal.

Mediante el programa SPSS versión 21 se obtuvo el siguiente resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach,

Variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.81	25

Fuente: elaboración propia

7. RESULTADOS

7.1. Presentación de los resultados

Se realizó el procesamiento y análisis de información de la investigación con denominación “Gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente en una población muestral de 26 educadores.

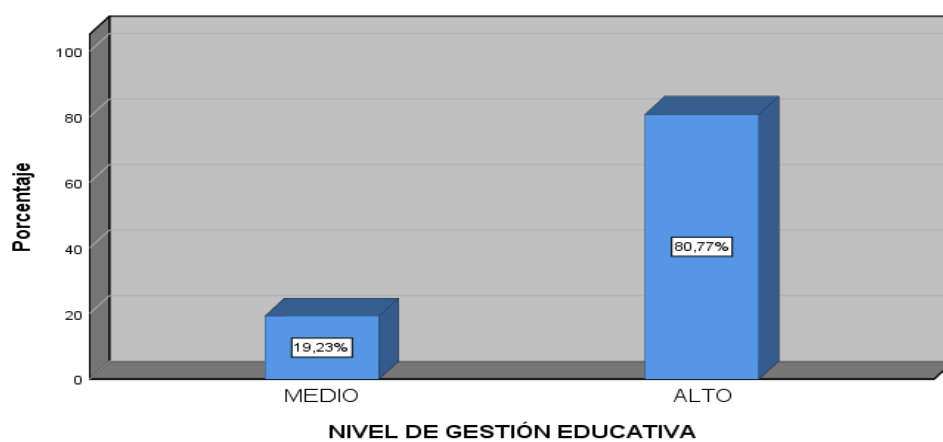
Se usó el programa SPSS versión 25 para procesar los datos obtenidos con las encuestas para obtener la frecuencia, gráfico de barras, correlaciones entre variables.

7.2. Descripción de los resultados

Tabla1

Nivel de gestión educativa en docentes.I.E.N°88015. Chimbote.2019.

Nivel de gestión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	5	19,2	19,2	19,2
Alto	21	80,8	80,8	100,0
Total	26	100,0	100,0	



Fuente:
base de
datos

Fuente: base de datos

Figura1

Nivel de gestión educativa en docentes.I.E.N°88015, Chimbote,2019

Fuente. Tabla1

Como se aprecia en la tabla y figura1, que 5 maestros simbolizan a un 19.2 % que se ubica en un nivel medio, asimismo se aprecia que 21 docentes representan un 80,8% encontrándose en un nivel alto. Quiere decir que la mayor parte de educadores se ubican en el nivel alto con relación a la variable gestión educativa.

Tabla2

Nivel de satisfacción laboral en docentes de la I.E.N°88015, Chimbote,2019

Nivel de satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	6	23,1	23,1	23,1
ALTO	20	76,9	76,9	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

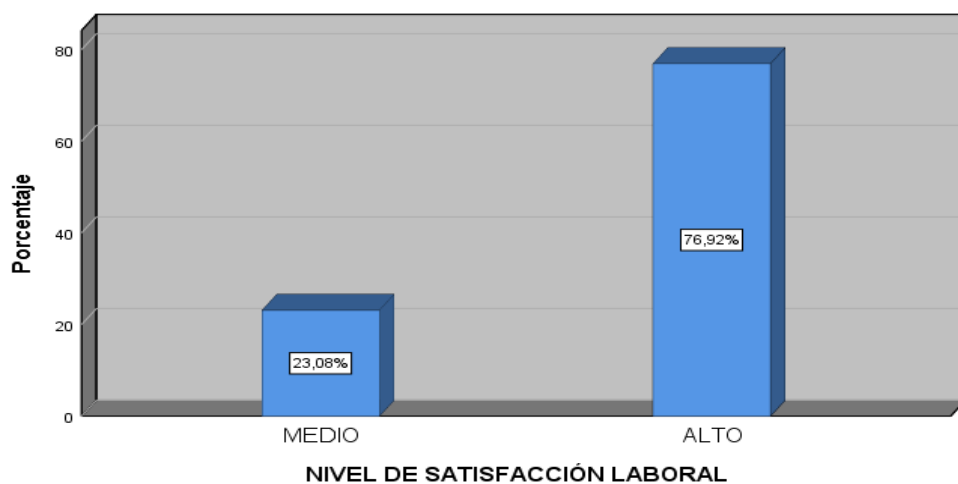


Figura2

Nivel de satisfacción laboral en docentes de la I.E.N°88015, Chimbote,2019

Fuente: Tabla2

Observando la tabla y figura2 se aprecia que 6 profesores representan a un 23.1% que se halla en el nivel medio, de la misma manera se aprecia que hay 20 profesores que representan un 76,9% que se encuentra en un nivel alto. Es decir que la mayor parte de educadores se ubica en un nivel alto con respecto a la variable satisfacción laboral con relación a gestión educative

Prueba de hipótesis.

Análisis de significancia de la relación por la prueba de Pearson en el nivel de gestión educativa y satisfacción laboral.

Tabla 3

		Correlaciones	
		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,428*
	Sig. (bilateral)		,029
	N	26	26
V2	Correlación de Pearson	,428*	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	26	26

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

Fuente: base de datos

En la tabla3, evidencia los resultados referente a la relación sobre gestión educativa y satisfacción laboral a través de la correlación de la prueba panorámica según Pearson cuyo resultado arroja un nivel de significancia de

0.029 que es menor o igual a 0,05 por lo que demuestra que existe una relación de significancia. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación entre gestión educativa y satisfacción laboral en educadores de la I.E.N°88015, Chimbote, 2019.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La finalidad del estudio fue describir la relación que existe entre las variables gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente. I.E. N°88015, Chimbote, 2019. Los resultados que se evidencian se muestran a continuación, en el índice de significancia de 0.029 que es menor o igual a 0,05, demostrándose así que existe relación entre de significancia. Aceptándose la hipótesis de investigación entre gestión educativa y satisfacción laboral.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Rodríguez, (2018) quién concluyó que existe una relación significativa moderada entre gestión educativa y satisfacción laboral con un coeficiente correlacional de Spearman ($Rho = 0,457$) y un nivel de significancia de 0,003. Lo que permite aceptar la hipótesis de investigación. También Rubio (2018), en su investigación concluyó que existe una relación de significancia de rho de Spearman $=0,583$. Asimismo Quispe(2019) en su investigación concluyó que existe una relación directa y significativa con un valor $p < 0,05$ aceptando la hipótesis de estudio.

Con respecto a gestión educativa los resultados de la investigación guardan relación con los siguientes antecedentes:

Según, Alcántara (2018) en su investigación obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,348 evidenciándose que existe relación significativa. También Urday ,(2018), en su trabajo de investigación concluyó que de acuerdo a los resultados hallados afirma que la gestión de calidad educativa tiene relación positiva moderada (Rho =0, 467) y significativa (p valor = 0,00o menor que 0,05) con el desempeño docente, rechazando así la hipótesis nula. En consecuencia, ambos trabajos de investigación guardan relación con el trabajo de investigación de la autora.

Ahora también es bueno resaltar los aportes científicos que han dado sustento a la presente investigación pasa , Casassus (2000) afirma que gestión como la estrategia para unir los recursos que posee la institución para motivar una conexión adecuada entre la organización relacionados con los sistemas, estilos, capacidades, las personas orientados a hacia un óptimo desarrollo de un proceso de aprendizaje teniendo en cuenta la realidad del entorno con la finalidad de lograr los objetivos trazados.

Finalmente, con respecto a la variable satisfacción también se encontró relación con lo que sostiene, Consuero (2018), en su investigación concluyó que existe una relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Existiendo una relación con el presente trabajo de investigación Como se aprecia en la tabla y figura1, que 5 docentes representan a un 19.2 % que se ubica en un nivel medio, asimismo se aprecia que 21 docentes representan un 80,8%encontrandose en un alto nivel. Es decir que la mayor parte de educadores se encuentra en el nivel alto con respecto a la variable gestión educativa.

Asimismo no se encuentra relación alguna con Serrano, (2015), en su investigación quien llegó a la conclusión que no existe diferencias significativas de satisfacción laboral ($Jic = 5,39$) entre los docentes de la muestra investigada según el factor nivel educativo.

También se tomó en cuenta los aportes científicos de los siguientes autores referentes a satisfacción laboral

(Chiavenato, 2007), Divide su teoría en dos aspectos la teoría X (tradicional) y la teoría Y (moderna). Explica que el hombre por naturaleza es un ser común que siente rechazo por el trabajo y rehúye porque sienten que son obligadas a realizar sus labores, trabaja por necesidad o por ambición y no por vocación, en el campo educativo existen docentes que se resisten a los cambios se rehúsan a participar en los talleres de innovación resistiéndose así a los cambios.

Mientras que la teoría Y destaca que un profesional actualizado, que acepta los cambios, se integra a ellos, forma parte de los cambios educativos, contribuyendo a la mejora de la educación

(Vromm, 1999), La motivación está relacionada con sus comportamientos y regulado por las motivaciones, expectativa; lo cual se cree que un esfuerzo ocasiona un rendimiento profesional específico y el instrumental; se cree que un rendimiento laboral es recompensado por estímulos.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES

- Se Determinó que hay una relación entre la gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente de la institución educativa N° 88015, Chimbote, 2019. Como se percibe en la tabla 3 que 6 profesores que representan a un 23.1% se encuentra en el nivel medio, mientras 20 profesores que representan un 76,9% se encuentra en un alto nivel. Es decir que la mayor parte de docentes se ubica en un nivel alto con respecto a la variable satisfacción laboral con relación a gestión educativa
- Se determinó los niveles de gestión educativa en docentes de la I.E. N°88015, Chimbote, 2019. Como se evidencia en la tabla y figura1, que 5 maestros que representan a un 19.2 % se ubica en un nivel medio, asimismo se percibe que 21 maestros que representan a un 80,8% se encuentran en un nivel alto. De esto

podemos deducir que la mayor parte de maestros se encuentran en el nivel alto con relación a la variable gestión educativa

- Se determinó el nivel de satisfacción laboral en docentes de la I.E.N°88015, Chimbote , 2019. Como se Observa en la tabla y figura2 que 6 profesores que representan a un 23.1% se ubica en el nivel medio, mientras que 20 docentes que representan a un 76,9% se encuentra en un nivel alto. De esto deduce que la mayor parte de maestros se ubica en un nivel alto con respecto a la variable satisfacción laboral en relación a gestión educativa.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los docentes de la I.E.N° 88015, Chimbote, 2019 que se motiven a investigar sobre gestión educativa y satisfacción laboral para contribuir en las soluciones de los problemas dentro de las instituciones educativas, de esta manera mejorar la calidad educativa. Por otro lado, motivar a los docentes a actualizarse continuamente de acorde a los avances tecnológicos relacionados a investigación.
- Se recomienda a las universidades que continúen dando realce a la investigación en los estudiantes y profesionales de las diferentes facultades hagan uso de este proyecto a fin de potenciar sus capacidades de investigación y ponerlas en práctica para optimizar la calidad educativa.

- Se recomienda al público en general hacer estudios de investigación con la finalidad de enriquecer y poner en practica esta investigación para mejorar la satisfacción laboral en los diferentes ámbitos de la sociedad.

10. AGRADECIMIENTO

A Dios por iluminarme, guiarme, por darme la fuerza y perseverancia en los momentos de dificultad y debilidad, por permitir que inicie y culmine mi maestría, gracias por la bendición que me das porque sé que gracias a Ti mi meta fue cumplida.

A la Universidad San Pedro porque gracias a sus maestros que nos impartieron sus conocimientos hicieron que me pueda realizar como profesional en especial al profesor Boris Villaque quien con sus conocimientos, su gran trayectoria profesional y sobre todo con su dinamismo y paciencia que lo caracteriza hizo posible la culminación de mis estudios con éxitos.

A mi familia en especial a mis hijos que fueron el motivo de superación, a mi esposo y a mi madre por su constante apoyo cuando más lo necesitaba y a mi hermana que fue mi soporte.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.).

Acuña, F. (2010). *Gestión Pedagógica*. Universidad César Vallejo, Posgrado. Lima: Universidad Nacional San Marcos.

Alcantara, M. (2018). *La gestión educativa y la calidad de la educación en la institución educativa José Carlos Mariategui- Ayacucho*. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 2019, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22363/Alc%
c3%a1ntara_VM.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22363/Alc%c3%a1ntara_VM.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

Casassus, J. (1999). La Gestión Educativa en America Latina. En J. Casassus, *La Gestión Educativa en América Latina* (pág. 86). Recuperado el 2019, de ASASSUS, Juan (1999). Marcos conceptuales de la gestión educativa en la gestión. En J. CASASSUS (ed.), *La gestión en busca del sujeto*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.

Castell, M. (2000). *El cambio social en la era de la informatica: economía, sociedad y cultura siglo XX*. México: México.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw- Hill.
- Consuero, B. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional del director en la satisfacción laboral del personal docente de la Insstitución Educativa 41037 José Galvez del Distrito de Miraflores Arequipa, 2018*. Arequipa: Universidad San Pedro. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6652/Tesis_59189.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consuero, B. (2018). *Influencia del liderazgotransformacional del director en la satisfacción laboral del personal del docente de la institución educativa 41037 José Gálvez del Distrito de Miraflores Arequipa 2018*. Chimbote: Universidad San Pedro.
- Estela, T. (2018). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel*. Pimentel: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30171/estela_ct.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fayol, H. (1963). *Teoría clásica de la administración* . Mc Graw - Hill.
- Flores , M. (2017). *Gestión educativa del director y desempeño docente en el IST amazónico, Tarapoto San Martín*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12829/flores_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Facultad de ciencias economicas Licenciatura en Administración .
- León , A. (2018). *La Gestión ACADÉMICO- Administrativa y la Satisfacción Laboral de Docentes de la Universidad Privada "Arzobispo Loayza"*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- León , A. (2018). *La gestión académico- administrativa y la satisfacción Laboral de los docentes de la universidad privada "Arzobispo Loayza"*. Lima: Universidad Garcilaso de la Vega. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3865/TESIS_MAEST_GEST.EDUCATIVA_Adolfo%20Jes%c3%bas%20Le%c3%b3n%20Horna.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Maslow, A. (1984). *Motivacion y Personalidad*. Barcelona: Dagitario.
- Mateo, A. (2017). *Gesatión educativa y satisfacción laboral en los docentes de las Intituciones Educativas de la Red13, UGEL 01 - 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Mateo, A. M. (2017). *Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8384/Mateo_SAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de educación, Perú. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Gráfico. Recuperado el 2019, de https://www.guzlop-editoras.com/web_des/edu01/pld0828.pdf
- Quispe, E. (2018). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca*. Huancayo: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2643/TM%20CE-Ge%204230%20Q1%20-%20Quispe%20Chuquillanqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, E. (2019). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca - Huancayo, Región Junín, 2018*. Lima. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rios, R. (2018). *Gestión del director y la satisfacción laboral en docentes de la Red educativa N°1 del distrito de Ventanilla*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1719/TD%20CE%201802%20R1%20-%20Rios%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2011). *Comportamiento organizacional*. Mexico.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava edición*. Management Mexico: Entitled.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Educación Superior Latinoamericana.
- Rodriguez , F. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Francisco de Asis SEDE Pariacoto*. Huaraz: Universidad Santiago Antunez de Mayolo. Recuperado el 2019, de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3257/T033_48377474_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez, F. (2018). *Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa San Fransisco de Asís SEDE Pariacoto ,2018*. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo.

- Rubio, M. M. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones públicas de la Red N°08- Ugel N°07*. Lima: Unuversiadad Cesar Vallejo.
Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12747/Rubio_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrano , M. N. (2015). *Satisfacción laboral de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular de Pucará*. Pucará: Universidad del entro del Perú. Recuperado el 2019, de
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4477/Serrano%20Alcantara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. Puente Piedra*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- UNESCO. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana.
- UNESCO. (2011). *Manual para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Ministerio del Perú.
Recuperado el 2019, de
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO, I. B. (2000). Gestión Educativa Esatratégica. En I. B. UNESCO, *Gestión Educativa Estratégica* (Vol. 2, pág. 38). Buenos Aires: Copyright. Recuperado el 2019, de
<http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo02.pdf>
- Urday, R. (2018). *Gestión de la calidad educativa y dese,peño docente en las instituciones educativas de la Red 21, LOS Olivos, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30764/Urday_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urday, R. (2018). *Gestión Educativa y Desempeño* . Lima: Universidad César Vallejo.
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente*. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú .
- Vromm, V. (1999). *The motivation to work*. New York: John Wiley.

12. ANEXO Y APENDICE

Anexo1

Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) profesor(a)

El presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración. A continuación, hay una relación de preguntas que va a responder con sinceridad. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marca con una “X”

No dejes ninguna pregunta sin contestar.

Edad:.....Sexo:.....Grado:de instrucción:.....

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces S: Siempre

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	SD
	1	2	3	4	5	
01	Asesoría y asiste permanentemente al personal a su					

	cargo en materia técnico pedagógico.					
02	Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.					
03	Incentiva los trabajos en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos.					
04	Promueve a los docentes el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje					
05	Verifica que la programación y las estrategias didácticas están en relación al PCC.					
06	Verifica que las estrategias didácticas en función a las metas de aprendizaje de los estudiantes					
07	Conoce el nivel de desempeño de los docentes a través de monitoreo y asesoramiento.					
08	Verifica los logros de los aprendizajes de los estudiantes en el monitoreo					
09	Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brinda condiciones para su aprendizaje					
	GESTIÓN EDUCATIVA					
10	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución					
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten la diferencia de género					
12	La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.					
13	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de los padres de familia y comunidad					
14	Articula la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar.					
15	Implementar programas complementarios de apoyo para garantizar que los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.					
16	Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y familias en el PEI					
17	Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional.					
18	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso enseñanza – aprendizaje.					
19	Realiza el proyecto curricular de las instituciones de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.					
	GESTIÓN INSTITUCIONAL					

20	Brinda información institucional de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo					
21	Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales(PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa y APAFA					
22	Cuenta con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica					
23	Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y/o COPAE en la toma de decisiones					
24	Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo.					
	GESTIÓN COMUNITARIA					
25	Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes.					
26	Permite que los padres de familia discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias.					
27	Fomenta la participación de las familia, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.					
28	Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad.					
29	Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes.					
30	Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución					

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Autor: Ministerio de educación (2010)

Adapata: Ana María Mateo Soriano (2017)

Datos:

Datos	Dimensión Pedagógica
	Dimensión Administrativa
	Dimensión institucional
	Dimisión comunitaria

Indicadores

Dimensiones	Indicadores
Dimensión institucional	<ul style="list-style-type: none">- Equipo docente idóneo- Estrategias formales de aprendizaje- Logro de competencias
Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none">- Infraestructura y recursos implementación de los recursos
Dimensión administrativa	<ul style="list-style-type: none">- Proyecto educativo- Proyecto curricular- Estilo de aprendizaje
Dimensión comunitaria	<ul style="list-style-type: none">- Participación- Coordinación

Objetivo: Medir la gestión educativa

Descripción: Comprende 30 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Gestión pedagógica (9 ítems), Gestión administrativa (10 ítems), Gestión institucional (5 ítems), Gestión comunitaria (6 ítems) con la escala Likert: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto)

Aplicación: Individual

Duración: 15

Baremos de variable Gestión Educativa

Niveles	VARIABLES	Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Gestión institucional	Gestión comunitaria
Bajo	30 - 58	9 - 21	6 - 14	5 - 12	10 - 23
Medio	59 - 110	22 - 33	15 - 22	13 - 19	24 - 36
Alto	111- 150	34 - 45	23 - 30	20 - 25	37 - 50

Fuente : Elaboración propia

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) profesor(a)

El presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración.

A continuación hay una relación de preguntas que va a responder. No hay respuesta buena ni mala. Lo importante es que responda con sinceridad. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marca con una "X". No dejes ninguna pregunta sin contestar.

Edad:.....Sexo.....Grado de strucción:.....

INDICACIONES:

Marque alguna alternativa y responda a la realidad de su percepción.

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

Nº	ITEMS	ALTERNATIVA				
		N	CS	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
01	Las oportunidades que les ofrece su centro de trabajo para demostrar tus habilidades en lo que mas destacas.					
02	Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo.					
03	Los objetivos logrados en las actividades que realizas					

	dentro de la institución educativa.					
	Los foros y capacitaciones que brinda la gestión.					
05	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en el aula.					
06	El sistema de evaluación del trabajo en aula.					
07	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula.					
08	La libertad que le brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la institución educativa.					
09	El salario que recibes actualmente.					
10	El sistema de escalafón de salarios.					
11	El tipo de jubilación que recibirás.					
12	El ambiente físico y espacio que dispone en su trabajo.					
13	La limpieza, higiene y salubridad de tu trabajo					
14	La distancia donde se encuentra su trabajo.					
15	Los nobiliarios que se encuentra en el aula.					
16	Los materiales didácticos proporcionados por la institución.					
17	Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión					
18	La relación con el director.					
19	La relación con los compañeros de trabajo.					
20	La relación con los padres de familia.					
21	La relación con los estudiantes.					
22	La supervisión que ejerce sobre usted.					
23	La forma n que los directivos juzgan su trabajo.					
24	La forma como usted es dirigido					
25	El reconocimiento que brinda los directivos por tu desempeño.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor: Ana María Mateo Soriano (2017)

Datos	Dimensión laboral que plantea retos mentales.
	Dimensión recompensas equitativas
	Dimensiones condiciones apropiadas de trabajo
	Dimensión compañeros colaboradores

Indicadores

Dimensiones	Indicadores
Dimensión laboral que plantea retos mentales.	<ul style="list-style-type: none">- Desempeños de funciones.- Capacitaciones y retroalimentación.- Libertad
Dimensión recompensas equitativas	<ul style="list-style-type: none">- Sistema de salario
Dimensión condiciones apropiadas para el trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Ambiente de trabajo- Herramientas de trabajo
Dimensión compañeros colaboradores	<ul style="list-style-type: none">- Relaciones sociales.- Supervisión

Objetivo: Medir la satisfacción laboral de los docentes

Descripción: Comprende 25 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Labor que plantea retos mentales (8 ítems), Recompensas equitativas (3 ítems), Condiciones apropiadas de

trabajo (6 ítems), Compañeros colaboradores (8 ítems) con la escala Likert: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto)

Aplicación: Individual

Duración: 15

Baremos de la variable Satisfacción laboral

Niveles	Variables	Labor que plantea retos mentales	Recompensas equitativas	Condiciones apropiadas de trabajo	Compañeros colaboradores
Bajo	25 - 58	8 - 19	3 - 7	6 - 14	8 - 19
Medio	58 - 91	19 - 30	7 - 11	14 - 22	19 - 30
Alto	91 - 125	30 - 40	11 - 15	22 - 30	30 - 40

Fuente: *Elaboración propia*

Anexo02

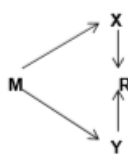
Matriz de coherencia lógica

Título: Gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente de la.I.E.N°88015,Chimbote,2019			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación ente gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente en la I.E. N° 88015, Chimbote, 2109	Objetivo General Determinar la relación entre gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente en la I.E. N°88015,Chimbote,2019	Existe relación significativa ente gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente.I.E. N°88015, Chimbote, 2019.	V1 Gestión educativa V2 Satisfacción laboral
	Objetivos específicos		

	<p>Determina los niveles de gestión educativa en los educadores de la I.E.N° 88015, Chimbote, 2019</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral en los educadores de la I.E.N°88015, Chimbote, 2019</p>		
--	---	--	--

Matriz de coherencia metodológica.

Titulo: Gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente. I.E.N°
88015,Chimbote, 2019

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Hipótesis
<p>El diseño de investigación que se empleará el mi trabajo de investigación será de tipo no experimental con corte transversal y correlacional ya que su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación sin necesidad de manipular las variables de los educadores de la I.E. 88015, Chimbote</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> X M --> Y X <--> R R <--> Y </pre> </div> <p>Donde: M: Muestra de estudio X: Gestión educativa Y: Satisfacción laboral R: Relación</p>	<p>La población y muestra se está conformada por 26 docentes de la I.E. N° 88015</p>	<p>Técnica: La técnica de observación y como instrumento para la recolección de datos para ambas variables (gestión educativa)(satisfacción laboral)</p> <p>Instrumento: Para la investigación o hizo uso del cuestionario como instrumento para la recolección de datos de gestión educativa y satisfacción</p>	<p>Existe relación significativa ente gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente.I.E. N°88015, Chimbote, 2019.</p>

DP1	DP2	DP3	DP	DP5	DP6	DP7	DP8	DP9	DA10	DA11	DA12	DA13	DA14	DA15	DA16	DA17	DA18	DA19	DI20	PI21	PI22	PI23	PI24	DC25	DC26	DC27	DC28	DC29	DC30	
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	
3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	2	3	
5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4

SLL1	SLL2	SLL3	SLL4	SLL5	SLL6	SLL7	SLL8	SLR9	SLR10	SLR11	SLC12	SLC13	SLC14	SLC15	SLC16	SLC17	SLCC18	SLCC19	SLCC20	SLCC21	SLCC22	SLCC23	SLCC24	SLCC25
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4
3	4	3	3	4	3	5	4	3	2	2	4	3	5	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4
5	5	4	4	5	4	5	5	2	2	1	3	2	4	2	4	2	5	4	5	4	2	2	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	5	3	1	2	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	1	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5
5	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	1	5	3	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	4	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	5	4	4	5	2	2	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3
5	4	4	3	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

V1DP	V1DA	V1DI	V1DC	SUMAV1	V2SLL	V2SLR	V2SLC	V2SLCC	SUMAV2	SUMAV1V2	V1	V2
41	44	21	22	128	35	13	30	32	110	238	3	3
34	37	19	19	109	29	7	21	28	85	194	2	2
33	39	18	20	110	29	6	19	30	84	194	2	2
42	35	24	26	127	37	5	17	29	88	215	3	2
34	38	21	18	111	31	7	17	30	85	196	3	2
30	38	15	19	102	29	9	24	34	96	198	2	3
40	49	24	27	140	39	12	29	37	117	257	3	3
39	47	23	27	136	33	11	23	38	105	241	3	3
43	40	23	27	133	37	12	23	31	103	236	3	3
43	49	25	29	146	39	14	30	39	122	268	3	3
41	40	20	21	122	35	9	25	30	99	221	3	3
27	42	15	18	102	30	3	22	33	88	190	2	2
42	47	25	30	144	39	12	26	40	117	261	3	3
41	40	23	21	125	36	11	26	39	112	237	3	3
45	48	24	30	147	40	14	30	40	124	271	3	3
34	39	20	23	116	30	9	18	32	89	205	3	2
41	45	19	17	122	30	13	29	40	112	234	3	3
36	47	23	26	132	36	3	24	34	97	229	3	3
41	45	24	24	134	36	9	24	34	103	237	3	3
45	48	23	25	141	40	14	30	40	124	265	3	3
45	48	25	30	148	40	14	30	40	124	272	3	3
39	46	24	28	137	31	9	19	33	92	229	3	3
41	40	20	21	122	34	7	26	35	102	224	3	3
30	33	15	18	96	38	8	25	40	111	207	2	3
41	38	17	27	123	24	13	27	28	92	215	3	3
44	49	24	26	143	33	9	29	40	111	254	3	3

