



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PARTICULAR SACO OLIVEROS SAN JUAN DE
LURIGANCHO, 2020**

**PRESENTADA POR
YULAN CLAUDIA CRISTOBAL PAREDES**

**ASESOR
OSCAR RUBÉN SILVA NEYRA**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD, AUTOEVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SACO OLIVEROS
SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD, AUTOEVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN**

**PRESENTADO POR:
YULAN CLAUDIA CRISTOBAL PAREDES**

**ASESOR:
DR. OSCAR RUBÉN SILVA NEYRA**

LIMA, PERÚ

2022

**GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SACO OLIVEROS
SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**ASESOR :**

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

PRESIDENTA DEL JURADO:

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Martín Castro Santisteban

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

DEDICATORIA:

A Dios, a mis padres quienes me apoyaron en todo momento, por sus consejos, sus valores que ha permitido a seguir superándome como profesional y persona.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Oscar Silva Neyra, por su paciencia y entrega en el desarrollo de la investigación. Así mismo a los directivos de la institución Saco Oliveras por facilitarnos la aplicación de la presente investigación.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA:.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1. Antecedentes de la investigación	7
1.2. Bases teóricas	11
1.2.1. Gestión educativa	11
1.2.2. Dimensiones de la gestión educativa.....	13
1.2.3. Dimensiones de satisfacción laboral	18
1.3. Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	21
2.1 Formulación de hipótesis principales y derivados.....	21
1.2.1. Hipótesis principal.....	21
1.2.2. Hipótesis derivadas.....	21
2.2 Operacionalización de las variables	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.1 Diseño metodológico	26
3.2 Diseño muestral	27
3.3 Población	27
3.4 Muestra	27

3.5	Técnicas de recolección de datos	28
1.6.	Aspectos éticos	29
3.7	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	29
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		31
4.2.	Estadística inferencial	31
4.2.1.	Hipótesis principal.....	31
4.2.2.	Hipótesis derivadas.....	33
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		39
CONCLUSIONES		39
RECOMENDACIONES.....		41
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		42
ANEXOS		47
Anexo 1: Matriz de consistencia.....		47
Anexo 2: Cuestionario de evaluación sobre gestión educativa.....		51
Anexo 3: Cuestionario de evaluación sobre satisfacción laboral		52
Anexo 4: Tabla de correlación Pearson		53
Anexo 5: validación de Instrumentos.....		54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión educativa.....	24
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	25
Tabla 3: Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.	32
Tabla 4 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión condiciones de tarea en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.	33
Tabla 5 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión beneficios económicos en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.....	35
Tabla 6 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión la relación desempeño y recompensa en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.	36
Tabla 7 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión reconocimiento personal y social en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.....	37
Tabla 8 Test de normalidad variables Gestión Educativa y Satisfacción Laboral	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y satisfacción laboral	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión condiciones de tarea.....	34
Figura 3 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión beneficios económicos.....	35
Figura 4 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión la relación desempeño y recompensa	37
Figura 5 Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión reconocimiento personal y social	38

RESUMEN

En la coyuntura actual en la que la educación forma un papel preponderante en la formación de una sociedad más justa y equilibrada, vemos que es fundamental analizar como la gestión educativa juega un papel esencial en la satisfacción laboral, de los profesores de las entidades educativas, en el caso específico de esta investigación, dicha institución es Saco Oliveros, la cual se encuentra ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, en Lima, Perú.

El propósito de este estudio es identificar en qué medida se relacionan, la gestión educativa con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución, esto nos permitirá conocer mejor los aspectos más importantes e influyentes de la gestión educativa, proporcionando así la información necesaria para la mejora continua de la educación.

Los resultados obtenidos en la investigación muestran que la gestión educativa posee una correlación de Pearson del 74.6% con una significancia de 0.000, lo que nos demuestra que la gestión educativa posee una relación significativamente alta con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: *gestión educativa, satisfacción laboral, institución educativa, docentes*

ABSTRACT

In the current situation in which education forms a preponderant role in the formation of a more just and balanced society, we see that it is essential to analyze how educational management plays a fundamental role in job satisfaction of teachers in educational institutions, In the specific case of this investigation, said institution is Saco Oliveros, which is located in the district of San Juan de Lurigancho, in Lima, Peru.

The purpose of this study is to identify to what extent educational management is related to the job satisfaction of the teachers of said institution, this will allow us to better understand the most important and influential aspects of educational management, thus providing the necessary information for the continuous improvement of education.

The results obtained in the research show that educational management has a Pearson correlation of 74.6% with a significance of 0.000, which shows us that educational management has a highly significant relationship with the job satisfaction of the teachers of the Saco educational institution. Oliveros de San Juan de Lurigancho.

Keywords: *educational management, job satisfaction, educational institution, teachers*

INTRODUCCIÓN

Gran parte de la investigación sobre el liderazgo en las escuelas se ha centrado en las características del director y su estilo de gestión, pero existe una creciente necesidad de comprensión más amplia sobre este concepto y la participación de los profesores que trabajan en las instituciones educativas, que por excelencia son los generadores de cambio. De forma tal que, las concepciones de gestión educativa del director se centran en la colaboración y delegación de funciones, mediante el trabajo coordinado, que permiten cimentar y desarrollar un proyecto compartido y adaptado a las necesidades del alumnado y su contexto. (Valles de Rojas et al., 2017)

Este nuevo rol del director, plantea la necesidad de contar con perfiles como es la capacidad de construir el currículo pertinente y diversificado, que atienda la diversidad y que exprese nuevos enfoques a nivel de educacional y por centros educativos. En actual realidad, y en la medida en que el director de escuela sea una persona que pueda facilitar la comunicación y construyendo una visión compartida a través de la organización de los empleados con trabajo en equipo, una buena gestión y manejo de conflictos internos, con juegos entre partes dentro de la escuela, con otras entidades y actores del entorno, podría mejorar la gestión educativa y el clima organizacional. (Freire & Miranda, 2018)

Igualmente, la calidad de la gestión del director sienta sus bases en la capacidad cognitiva, ética, evolutiva, investigativa, etc. con el personal docente, con cuyo conocimiento, valores institucionales podrá enfrentar las demandas educativas complejas de la institución en la que este desempeña sus funciones. (Soubal Caballero, 2008)

Por lo tanto, esta investigación se refiere a la medida en que los docentes califican la gestión de los supervisores en términos de gestión, especialmente en materia educativa y organizacional, y qué características de los directores se relacionan con el mejor desempeño de su trabajo que usted realiza. Por otro lado, existe un vínculo entre la calidad de la gestión del gerente (reportada por las percepciones de los docentes sobre el centro educativo) y la satisfacción laboral que los docentes muestran hacia el problema. Los valores enseñados o la metodología utilizada en el aula.

Se ha observado que la mala gestión educativa reduce la satisfacción laboral en los profesores del centro educativo, lo que redundará en una baja calidad del servicio prestado y la rotación del personal docente (Moreno Trejo, 2019), tema que probablemente se podría estar dando en la institución educativa Sacos Oliveros ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Podríamos indicar que, si los directores asumen sus funciones con responsabilidad social, autonomía institucional y libertad de gestión en conformidad al ordenamiento jurídico vigente, las escuelas continuamente adquirirán mayor independencia, y en ese proceso los docentes construirán una convivencia de colaboración, comunicación y trabajo en equipo; y los estudiantes mejorarán su rendimiento académico. Diversas reformas nos sugieren que la toma de decisiones se realice en la escuela y en la comunidad, ello permitiría a los directores encabezar los esfuerzos de mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje en sus instituciones educativas.

Ramírez Moreno (2019), en su trabajo de investigación encuentra una relación positiva y moderada entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, evidenciado al aplicarla prueba de

Pearson en donde el valor “r” obtenido es de ,585, demostrando así la hipótesis general del estudio.

Rodriguez Osorio (2018), nos dice en su trabajo de investigación busco identificar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, al aplicar el coeficiente de Rho Spearman se evidencia una relación significativa con un valor de correlación de ,457; lo cual demuestra la hipótesis general de la investigación.

León Horna (2018), nos dice que la gestión educativa y la satisfacción laboral se relacionan significativamente de acuerdo al coeficiente de Rho Spearman, el cual nos da como resultado ,675 indicándonos así que existe una relación directa entre ambas variables de estudio

Mateo Soriano (2017), nos indica que existe una relación significativamente importante entre las variables de estudio gestión educativa y satisfacción laboral, encontrando un coeficiente de correlación de Rho Spearman de ,227.

De acuerdo con Martínez (2015), la gestión educativa es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas, en el cual podemos encontrar las siguientes dimensiones: pedagógico, administrativo, institucional y comunitaria.

Topa et al (2004), nos dice que la satisfacción laboral es un conjunto amplio de actitudes emocionales positivas y reacciones de las personas a su trabajo, estableciendo así las siguientes dimensiones: condiciones de trabajo, beneficios económicos, relación desempeño recompensa y reconocimiento personal y/o social.

Se han encontrado estudios realizados en las universidades de Lima respecto a la gestión educativa y satisfacción laboral en las instituciones educativas del Perú. Es por ello que se plantea el siguiente interrogante: ¿Es importante para las instituciones educativas determinar la correlación de la gestión educativa con la satisfacción laboral?

Es así como que establecemos el problema de la presente investigación: ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020?

Así mismo se plantean los siguientes problemas específicos, para establecer mejor la relación existente entre ambas variables de estudio, los cuales son:

¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en condiciones de tarea en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020?

¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en beneficios económicos en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020?

¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en relación desempeño-recompensa en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020?

¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en reconocimiento personal y/o social en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020?

De una forma similar a lo expuesto anteriormente se presenta el siguiente objetivo general, el cual es determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020.

Así mismo se plantean los siguientes objetivos específicos, los cuales son:

Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en condiciones de tarea en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020.

Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en beneficios económicos en docentes de una institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020.

Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en desempeño-recompensa en docentes de una institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020.

Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en Reconocimiento personal y/o social en docentes de una institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020.

Esto nos permitirá demostrar la hipótesis planteada la cual es, la gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

De una forma similar a lo expuesto anteriormente, se presentan las hipótesis específicas, las cuales son:

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en condiciones de tarea en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho,2020.

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en beneficios económicos en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho,2020.

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en relación de desempeño y recompensa en los docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho-2020.

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en reconocimiento personal y/o social. en los docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho,2020.

A fin de lograr dicho objetivo planteado se consideró un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal, utilizando la técnica de encuesta y

aplicando el instrumento de cuestionario a la población de 58 profesores del centro educativo Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho.

La estructura de la presente investigación está compuesta de la siguiente forma: en el capítulo I se especifican los antecedentes y bases teóricas, en el capítulo II se describen la variables, su operacionalización y se plantea la hipótesis de la investigación; en el capítulo III se describe el diseño metodológico utilizado en la investigación, como así como también la población de estudio, además de las técnicas utilizadas para la recolección de datos y las técnicas estadísticas para el procesamiento de los mismos, y por último los aspectos éticos de la investigación; en el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación y en el capítulo V se realiza la discusión de los resultados obtenidos en contraste con los antecedentes presentados.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Sagredo Lillo (2019) en su tesis doctoral nos dice que existe una correlación significativa y positiva. Dicha investigación se realizó en la región de Biobío Chile, la población de estudio fueron docentes y estudiantes de centros de educación de adultos de dicha región.

Güell (2015), el estudio refleja un proceso centrado en la profesión docente y la satisfacción de dichos profesionales, cuestión que en la actualidad es uno de los temas de debate social y foco de diversas investigaciones en el ámbito de las ciencias sociales. Recalcando la importancia de la función docente. Encontrando una relación significativa entre las variables de estudio.

Delgado (2011) en el estudio, "Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México", su objetivo es determinar el grado de satisfacción laboral de los profesores y directores que trabajan en la institución de educación básica y media superior de la UMN, UMC, USM y UIO. El proyecto es experimental, cuantitativo, exploratorio, descriptivo, descriptivo, transversal y relativo basado en una muestra representativa de docentes y administradores. La herramienta se aplica en línea y la base de datos se construye

de manera similar. El proceso estadístico principal se basa en el análisis de diagramas de secuencia utilizando el modelo de ecuación estructural desarrollado en AMOS 16.0. Tenga en cuenta que, en su conclusión, ninguno de los estilos de liderazgo dominante, transformador, empresarial o liberal se utilizó de la misma manera. El transformacional es el mejor predictor de la satisfacción, el esfuerzo y la eficacia de los docentes.

Rivas (2009) en su investigación "Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador". El propósito era correlacionar la satisfacción laboral con las calificaciones de los maestros en las escuelas adventistas. Los tipos de estudios están interrelacionados. La encuesta se utilizó como vehículo. La muestra incluyó a 65 maestros de escuelas primarias y secundarias de una escuela adventista. La población total llegó a 81,25 personas. La confianza de la satisfacción laboral se calificó como 92,30% y para la herramienta de desempeño docente como 93,8%, ambas herramientas fueron preparadas para este estudio. En conclusión, se observa que es positivo y moderado ($r = 0,206$ y $p = 0,032$), por lo que existe una relación entre la satisfacción laboral y la eficacia educativa.

A nivel nacional:

Ramírez (2019), en su investigación "Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019" Donde se trató de determinar una relación entre la gestión institucional y el desempeño educativo en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez en el distrito de Tarapoto. El tipo de investigación es de correlación descriptiva. La muestra está formada por 23 trabajadores (gerentes, profesores, jefes de departamento) y la técnica fue la encuesta la cual está determinada por el Alfa de Cronbach. En este sentido, se contrastan las hipótesis y luego se muestra la correlación entre las variables porque el valor de "p" (valor significativo = 0.000) obtenido después de aplicar la prueba de Pearson es menor que 0,05. De manera similar, un valor de "r" es 58,5%, lo que indica una

correlación moderadamente positiva. Por tanto, se ha demostrado que los estudios aceptan la hipótesis alternativa (Hi), que indica que: Se concluye que la gestión institucional tiene una relación importante con el desempeño educativo de los estudiantes de la Institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez. Y estableciendo como deficiente a la gestión institucional en un 48%, asimismo, la puntuación del profesor se califica como regular con un 43%. En otras palabras, desde la perspectiva de la gestión escolar, no todos los profesores presentan sus planes a tiempo, por lo que la puntuación no es alta ni baja.

Rodriguez Osorio (2018), el estudio busco determinar la correlación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís, año 2018. El tipo de estudio fue correlacional, un diseño no experimental - transaccional. Para la obtención de datos se utilizó la encuesta con su instrumento el cuestionario que fueron aplicados a los docentes nombrados y contratados de la I.E. "San Francisco de Asís". La muestra estuvo conformada por 40 docentes nombrados y contratados considerándose censal.

Llegando a la conclusión, de acuerdo a los resultados obtenidos que existe una relación significativa aun moderada entre la gestión educativa y la satisfacción laboral.

Mateo (2015), en su trabajo de investigación, "Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01", el propósito es establecer la correlación entre la gestión didáctica del profesorado y la satisfacción laboral en las tres instituciones de la Red 13 y Ugel 01. Los tipos de investigación son correlaciones cualitativas y métodos hipotéticos de razonamiento cuantitativo que son rangos horizontales. Utilizándose el diseño no experimental. Se utilizó la encuesta como medio de recolección de datos a la cual se le aplico la prueba de alfa-probado de Cronbach que usa varias preguntas alternativas para valorar la gestión educativa, mide los niveles de confiabilidad usando el KR 20 y compara datos estadísticos, el coeficiente de Spearman. En cuanto a la hipótesis general, existiendo una correspondencia reveladora entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de las tres

instituciones dentro de la Red 13 de Villa el Salvador, Ugel enero 2015 en 2015. ($P = 0.23.05$), lo que indica que los niveles anteriores se encuentran dentro de tolerancia, rechazando así la teoría nula y aceptando teorías alternativas. El análisis obtenido concluyó que existe una correlación moderadamente significativa entre la gestión de la educación para el cambio y la satisfacción laboral. No hubo relación significativa excepto en términos de gestión y satisfacción laboral.

Yábar (2013), en el estudio “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, tiene como principal meta establecer la correlación existente entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Se utilizó Spearman para responder a la hipótesis, la cual nos da un valor de 0,751 y los valores de p (Sig) son 0,00 por tanto, H_0 , se descarta. Se concluye que hay una correlación directa entre las dos variables estudiadas.

Nolazco (2012) en su trabajo titulado “Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del callao”, tiene como propósito determinar si existe relación entre la autopercepción del desempeño docente y la satisfacción laboral en una institución educativa del callao. La investigación es descriptivo correlacional, la población está conformada por 82 profesores de los tres niveles. El instrumento utilizado fue la encuesta. En su conclusión, el test de Spearman reveló 0.012. indicando que no existe relación entre las variables examinadas. Esto se muestra porque los resultados son significativamente mayores que 0.05. No hay relación entre las dos variables. Por tanto, se acepta la hipótesis nula. De acuerdo con la encuesta realizada, se cree que la efectividad de la docencia se refleja en las funciones que se desempeñan en la escuela, las cuales se considera que mejoran la calidad de la educación.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. *Gestión educativa*

Martínez, (2015), afirma: que la gestión educativa es un proceso metódico que fortalece a las instituciones educativas para mejorar los niveles educativos, directivos, comunitarios y administrativos manteniendo la independencia institucional para atender las necesidades educativas, locales, regionales y globales. La administración de la educación en sí es un proceso sistemático compuesto por pasos establecidos que deben comenzar con la planificación y evaluación para reforzar lo que la escuela debe hacer. La primera fase es la autoevaluación basada en la recogida y análisis de toda la información relacionada con la evolución de su comportamiento. Esto le permite identificar y mejorar sus fortalezas y planificar un plan de mejora. La evaluación en sí es necesaria al implementar el plan.

El segundo paso es la mejora institucional. Se establecen metas para alcanzar y mejorar, así como una estrategia clara para lograr la misión de mejora. La tercera etapa es la implementación y el seguimiento. Se usa para tomar decisiones. Estos tres pasos establecidos guían el proceso de mejora de la gestión educativa (Martínez, 2015).

Viendo y gestionando la educación de esta manera, es imposible comprender los cambios en la educación sin comprender el contexto en el que surgió la escuela y las funciones sociales allí. Por lo tanto, en las instituciones educativas, el compromiso de todos los empleados es fundamental para lograr el objetivo de mejorar la educación, y parte del impacto está en la gestión. (Martínez, 2015, p.11-15)

La gestión educativa es compleja y requiere compromiso y ejemplaridad. Varía de institución a institución y de nivel a nivel de educación debido a las características únicas de cada individuo en el proceso educativo, y la singularidad de cada individuo y la realidad de su educación debido a la visión y misión de cada institución.

La labor del director es fundamental, asume con mucho compromiso, profesionalismo y desafío, pero la mayoría de las autoridades no cuentan en este momento con la formación

profesional, para que puedan liderar, motivar a los docentes e involucrar a los padres de familia en la comunidad educativa. Por otra parte, se observa que no muestra destreza organizativa, es necesario fortalecer la capacidad del liderazgo y gestión para que haya cambios en la cultura organizativa y el clima de insatisfacción que se evidencia en los docentes y de esa manera solucionar todas demandas educativas.

El manual de gestiones para directores de instituciones educativas, Ministerio de Educación (2011) menciona: que la gestión educativa es un campo de que se viene desarrollando recientemente. Este tema comenzó a ser discutido en Estados Unidos en la década de 1960. En Inglaterra en los 70 y Latinoamérica en los 80. No es exagerado decir que la gestión de la educación busca aplicar los principios generales de la administración en las áreas de educación. Sin embargo, esta no es un área teórica, sino que se aplica a la vida diaria de su práctica. Hoy, esta práctica está fuertemente influenciada por el discurso político de la educación. Por tanto, la gestión educativa es un campo donde interactúan los niveles de teoría, política y práctica. Inicialmente, existía una tendencia hacia un modelo de “gestión educativa” que separaba la educación administrativa de la educación técnica. Hoy, la gestión institucional ha madurado buscando una educación de calidad enfocada al aprendizaje, el respeto a la diversidad y la implicación empresarial en la gestión institucional. (p. 26).

Con respecto a la gestión educativa Gómez & Macedo, (2010) definen como: la creación de estructuras de gestión y educación dentro de las instituciones educativas, incluyendo términos internos democráticos, equitativos y eficientes que permitan a los niños, adolescentes, jóvenes y adultos crecer como personas completas, responsables y eficientes y con características que deben mantenerse. Y como ciudadano que puede edificar la democracia u el desarrollo de la nación armonizando proyectos individuales con proyectos colectivos. (p. 41)

El Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (2007) define: la gestión educativa incluye una serie de procesos organizados que permiten a una organización o secretaría alcanzar sus metas y objetivos. La gestión adecuada incluye el momento del

diagnóstico, la planificación, la implementación, el seguimiento y la evaluación. Interactúan y conducen a la consecución de los resultados definidos por la dirección. Lo que hace cada miembro de la organización es importante, y una gestión adecuada es clave para adaptar proyectos que son de todos. En otras palabras, "poner a todos del mismo lado" es la clave para lograr lo que quieres y mejorar continuamente. Por tanto, es necesario considerar las cuatro áreas de la gestión educativa (párr. 4).

1.2.2. Dimensiones de la gestión educativa

Dimensión institucional

El manual de gestiones para directores de instituciones educativas elaborado por el Ministerio de Educación (2011) define: que este aspecto, permite determinar cómo se ordenan los miembros de la comunidad educativa para que la instalación funcione correctamente. Esta dimensión proporciona un marco para sistematizar y analizar las acciones que abordan los aspectos estructurales que describen los estilos de funcionamiento en cada centro educativo. Entre estos aspectos, los que forman parte de la estructura formal (organigrama, asignación de tareas y división del trabajo, uso del tiempo y del espacio) y los que componen la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

En la dimensión institucional, facilita y mejora el desarrollo de habilidades individuales y grupales para permitir que las instituciones se formen, evolucionen, se adapten y se transformen frente a las demandas, de manera autónoma, competente y flexible. Es importante hacerlo. En el contexto social. Para ello, necesitamos aclarar las políticas organizacionales que nacen de los principios y visiones que guían a la organización y conducen a la forma de operar de la empresa. Por ejemplo, el grado de participación en el proceso de toma de decisiones, la presencia o ausencia de un consejo asesor, y la composición y responsabilidades que asumen., etc. (p. 35-36).

Valderrama (s.f.) por su parte manifiesta:

que su misión es dinamizar y promover la innovación, su propósito es la institución como un todo, y sus referencias específicas son la gestión académica, la gestión operativa y financiera. Las acciones de esta gestión se reflejan en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de su propia cultura escolar en el marco de la política educativa vigente. Bajo el liderazgo de un equipo de gestión, la organización está estratégicamente dirigida a lograr su misión y visión. Su propósito es realizar el liderazgo y asegurar que todas las demás áreas de la institución estén cumpliendo con su misión y trabajando para lograr la visión institucional. Esta gestión incluye procesos encaminados a facilitar la coordinación e integración de los procesos institucionales y a situarlos en sus contextos local, regional, nacional e internacional. (p. 3).

Dimensión pedagógica

El manual de gestiones para directores de instituciones educativas elaborado por el Ministerio de Educación (2011) define:

que la educación-aprendizaje, es el proceso de trabajo básico de una organización y sus miembros. El diseño incluye enfoques del proceso de enseñanza y aprendizaje, diversificación curricular, planificación sistemática en proyectos curriculares (PCI), estrategias metodológicas y de enseñanza y prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, relaciones estudiantes, entre otros (p. 36)

Valderrama (s.f.) por su parte manifiesta: que la pedagogía y la gestión del aprendizaje como eje integral del proceso de formación del alumno, focalizando sus acciones en la adquisición y desarrollo de las habilidades necesarias para el funcionamiento social, profesional y personal de su personal. La gestión académica de una institución se desarrolla en el marco del diseño, desarrollo y evaluación de programas de investigación, cuya principal vitalidad es el aporte al conocimiento, la experiencia, la innovación o la investigación que realizan diversas

instituciones, incluida la comunidad académica. Las instituciones contribuyen a construir y perfeccionar instituciones para lograr las metas y objetivos establecidos. Este departamento se encarga de diseñar y actualizar permanentemente el plan de investigación. Combinando estrategias entre grados, niveles y escuelas. Métodos de educación; Desarrollo de proyectos transversales; Proceso de investigación; Sistema de evaluación de estudiantes. Organización y clima del aula. Por tanto, la búsqueda frecuente de acuerdos educativos entre diferentes miembros de la comunidad educativa es una oportunidad de mejora. Facilitar el diálogo entre titulaciones, disciplinas y titulaciones. Utilice los resultados de las pruebas externas e internas con fines educativos. Garantizar la gestión adecuada del tiempo y los recursos de aprendizaje y el correcto funcionamiento del sistema de evaluación. (p.3).

Dimensión administrativa

El manual de gestiones para directores de instituciones educativas elaborado por el Ministerio de Educación (2011), incluye acciones y estrategias para la gestión humana, física, económica, técnica, de tiempo, seguridad y saneamiento, y la gestión de la información relacionada para todas las partes de la organización. Asimismo, nos adherimos a las reglas y funciones de control con el único propósito de facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Este aspecto busca siempre armonizar los beneficios individuales e institucionales de manera que faciliten las decisiones que conduzcan a acciones específicas para la concreción de las metas institucionales. Algunas acciones específicas son la gestión de personal, la asignación de funciones y la evaluación de su desempeño desde el punto de vista laboral. Mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles, organizar los aspectos de información y documentación de la entidad; presupuestar y administrar toda la contabilidad financiera. (p. 36).

Valderrama (s.f.) establece que: la gestión administrativa y financiera es responsable de todos los aspectos de los sistemas de registro e información de los estudiantes, la gestión de recursos financieros, la gestión de recursos humanos y materiales y la prestación de servicios

adicionales. Esta gestión se desarrolla en un marco que diseña, implementa y evalúa acciones para apoyar la misión de una organización a través del uso eficiente de los recursos, facilitando la mejora continua de procesos y procedimientos. Esta es la parte fundamental. Las referencias más habituales en esta evolución de la gestión son: Normativa (académica, financiera, recursos físicos y humanos) Procesos y procedimientos (inventarios, vitrina pedagógica, informes de situación de la gestión, etc.) (p. 3-4).

Dimensión comunitaria

El manual de gestiones para directores de instituciones educativas elaborado por el Ministerio de Educación (2011), refiere a cómo se relaciona con la comunidad a la que pertenece su organización y cómo conoce y comprende sus términos, necesidades y requisitos. Asimismo, la forma en que nos integramos y participamos en la cultura comunitaria. También aborda la relación entre las instituciones educativas y el entorno social e interinstitucional, teniendo en cuenta a los padres, comunidades, gobiernos locales, estados, ciudadanos, organizaciones religiosas, etc. Su participación debe cumplir con los objetivos de facilitar la construcción de 32 acuerdos estratégicos para mejorar la calidad de la educación. (p. 37).

Valderrama (s.f.) sostiene que: la gestión comunitaria incluye áreas de trabajo como facilitar el compromiso comunitario, la educación, el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias de prevención, facilitando la sana convivencia entre miembros debe ser para personas diferentes, libremente de su origen, de sexo, credo o raza, tomando las medidas necesarias para asegurar su permanencia en el sistema educativo. Este alcance de la acción de gestión conecta a todas las partes interesadas de la comunidad, la organización y su entorno, y apuntala el desarrollo de la identidad y pertenencia de una organización y su IEP. Las referencias que componen estas acciones para la mejora de la gestión son: Situación institucional, PIE, proyectos transversales, manual general, resultados de evaluaciones internas y externas, auto actualización. La evaluación y mejora debe dirigirse a la participación general. Trabajar con la comunidad educativa, desarrollar y establecer acuerdos de convivencia, desarrollar proyectos de

vida para cada miembro de la comunidad educativa, hacer un uso adecuado del tiempo libre y desarrollar propuestas para mejorar la orientación grupal. (p. 4).

Satisfacción laboral del docente.

Locke (1976), indica que, que la satisfacción laboral es un "Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (p. 23).

Blum y James (1982), menciona que, la satisfacción laboral es la consecuencia de las diferentes actitudes de los empleados hacia el salario, la supervisión, los premios y las oportunidades de promoción (especialmente) en relación con otros componentes tales como el grupo etario, el bienestar físico, la familia familiares, el estatus social y las actividades de ocio, Organizaciones políticas y sociales (p. 45).

Robbins (2011) menciona que, la satisfacción laboral es el comportamiento de las personas involucradas en su centro de trabajo y lo que hace. Las personas que están muy satisfechas con su trabajo muestran una actitud positiva y productiva. Las personas que se quejan de su labor muestran una actitud denegación hacia ella. La satisfacción laboral se concentra en la satisfacción e insatisfacción. (p. 64).

El agrado o desagrado laboral son el resultado de cómo los individuos ven su relación con su centro de trabajo. En un ambiente educativo, algunos docentes que se sienten conformes con el clima laboral, porque reciben apoyo de los directivos, ya que influye en su estado de ánimo para acompañar el aprendizaje de los estudiantes; por otro lado, algunos docentes están insatisfechos con las instalaciones, tienen mucho trabajo y no cuentan con el apoyo de la dirección, lo que afecta el estado de ánimo del docente.

Por otra parte, el docente se sentirá feliz trabajando con sus estudiantes en un ambiente cómodo donde respeten su libertad y donde exista una comunicación fluida con los directivos y por otro lado que el salario esté de acuerdo con su propósito.

1.2.3. Dimensiones de satisfacción laboral

Según Robbins (1998), menciona 4 dimensiones:

Condiciones de tarea: los trabajadores se preocupan por su entorno de trabajo, aportando felicidad personal y facilitando que se desempeñen mejor. Un entorno físico cómodo y una ubicación bien diseñada mejorarán el rendimiento, la satisfacción y las horas de trabajo de los empleados.

Beneficios económicos: Los salarios, incentivos y bonos son las recompensas que reciben los trabajadores a cambio del trabajo. La gestión de recursos humanos asegura la satisfacción de los empleados a través de esta importante actividad y ayuda a las empresas a atraer y mantener una fuerza laboral eficiente. Algunos estudios han demostrado que la compensación es probablemente la razón número uno de la insatisfacción de los empleados.

Relación desempeño-recompensa: en la medida en que las personas crean que desempeñarse en un nivel específico conducirá al logro de los resultados deseados. Relación de compensación individual: qué tan bien la compensación de una organización cumple con los objetivos o necesidades individuales y qué tan atractivas son esas recompensas potenciales para el individuo. Los enfrentamientos sociales actuales en el micro y macro entorno de la organización son los principales factores para determinar el salario "debería" en relación con el salario que perciben los empleados. Es muy importante subrayar que la sensibilización sobre la equidad de los empleados contribuye a su satisfacción. (p. 58).

Reconocimiento personal y/o social: una promoción le da a una persona la oportunidad de crecer, asumir más responsabilidades y mejorar su estatus social. La conciencia legal de las políticas que sigue una organización también es importante en esta área. Reconocer que la política que se sigue es clara, justa y claramente promueve la satisfacción (p. 60). Relaciones interpersonales: para la mayoría de los empleados, el trabajo también satisface las necesidades sociales. Por lo tanto, tener colegas amigables y comprensivos conduce a la satisfacción laboral. El desenvolvimiento de la autoridad es una de las principales causas de la satisfacción. La

satisfacción de los empleados aumenta cuando su jefe comprende, es amigable, elogia sus logros, escucha a sus empleados y le brinda atención personalizada. Interacción con la sociedad (p. 61).

1.3. Definición de términos básicos

Gestión educativa: grupo de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados para desarrollar un régimen educativo y logra una eficiencia óptima en beneficio de la comunidad a la cual brinda el servicio.

Satisfacción Laboral: la satisfacción laboral se define como la respuesta emocional amplia y positiva que un individuo tiene hacia un trabajo, construida comparando los resultados esperados con los resultados reales obtenidos del trabajo.

Gestión Pedagógica: es una actividad coordinada de comportamientos y recursos para mejorar los procesos educativos y didácticos que los docentes realizan en grupo y para orientar sus actividades hacia la consecución de los objetivos educativos.

Gestión Institucional: es una herramienta de eficiencia, es decir, sistematizar acciones para lograr objetivos y progresar con mayor exactitud hacia objetivos educativos que no están cubiertos por el presupuesto.

Gestión administrativa: integra la gestión de personas, el perfeccionamiento tecnológico, la parte económica de la organización, así como acciones y actividades para la seguridad y gestión de la información de quienes integran la escuela.

Gestión comunitaria: la relación con el entorno social que existe en la escuela es incorporada por los padres como un factor importante y favorable.

Condiciones de tarea: se preocupan por su entorno de trabajo, aportan felicidad personal y pueden hacer el trabajo más fácilmente.

Beneficios económicos: estas son las recompensas que reciben los empleados a cambio de su trabajo.

Relación desempeño-recompensa: el grado en que los individuos creen que el desempeño en un cierto nivel conduce al logro de los resultados deseados.

Reconocimiento personal y/o social: Son oportunidades de crecimiento personal, mayor responsabilidad y empoderamiento social.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principales y derivados

1.2.1. *Hipótesis principal*

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

1.2.2. *Hipótesis derivadas*

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en condiciones de tarea en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en beneficios económicos en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en relación de desempeño y recompensa en los docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en reconocimiento personal y/o social. en los docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

Variables y definición operacional

Variable (Y): Gestión Educativa

Dimensiones:

- Pedagógico
- Administrativo
- Institucional
- Comunitaria

Variable (X): Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Condiciones de trabajo
- Beneficios económicos
- Reconocimiento personal y/o social
- Relaciones interpersonales

2.2 Operacionalización de las variables

Para la gestión educativa, se emplea un instrumento para determinar los niveles de la misma a través de sus aspectos gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional y gestión comunitaria, para ello se utilizaron los valores nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre, de acuerdo a la escala de Likert.

Variable satisfacción laboral, se emplea un cuestionario para medir los niveles de la misma en sus dimensiones condiciones de tarea, benéficos económicos, relación desempeño-recompensa y reconocimiento personal y/o social.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión educativa

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
GESTIÓN EDUCATIVA	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve.	La variable gestión educativa se mediará a través de las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria lo cual nos ayudará a obtener resultados para evaluar a la variable.	Pedagógica	Criterios de evaluación	2	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	De las dimensiones de gestión educativa, se obtuvieron a partir de las puntuaciones correlaciones entre los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta. Las puntuaciones se transformaron en una escala de +1 ó -1 para reflejar la medida de asociación entre variables y facilitar su interpretación: la correlación nos permite conocer la fuerza y dirección de la relación lineal que se dé entre dos variables aleatorias a mayor cercanía al valor +1 ó -1 mayor grado de asociación lineal en la relación.
					Estrategias de enseñanza	2		
					Programación Curricular	1		
				Administrativa	Recursos y materiales	2		
					Infraestructura	3		
				Institucional	Liderazgo	2		
					Comunicación	1		
				Comunitaria	Distribución de tareas	1		
					Relación colegio y la comunidad	2		
					Participación de los padres de familia	2		

Tabla 2*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
SATISFACCIÓN LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Se define como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que tiene un individuo hacia su trabajo, construido a partir de la comparación entre los resultados esperados y los resultados que realmente obtuvo de ese trabajo (Topa, Lisboa, Palacio y Alonso, 2004)	La variable satisfacción laboral será medida a través de las dimensiones: condiciones de tarea, beneficios económicos, relación desempeño-recompensa y reconocimiento personal y/o social que nos ayudará a obtener los resultados para evaluar la variable.	Condiciones de tarea	Ambiente	3	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	De las dimensiones de gestión educativa, se obtuvieron a partir de las puntuaciones correlaciones entre los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta. Las puntuaciones se transformaron en una escala de +1 ó -1 para reflejar la medida de asociación entre variables y facilitar su interpretación: la correlación nos permite conocer la fuerza y dirección de la relación lineal que se dé entre dos variables aleatorias a mayor cercanía al valor +1 ó -1 mayor grado de asociación lineal en la relación.
					Horario de trabajo	2		
					Beneficios económicos	2		
					Gratificaciones	1		
					Elogios	3		
					Motivación y reconocimiento	3		
					Ascensos	2		
					Relaciones con los compañeros de trabajos	1		
					Reconocimiento personal y/o social	1		
					Con los padres de familia	1		
Con la comunidad	1							

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

El diseño de investigación a utilizar se clasifica como no experimental, porque las variables gestión educativa y satisfacción laboral, así como sus dimensiones e indicadores, son analizados en su estado natural, que permite calcular y recopilar información sobre conceptos y las variables de manera independiente o conjunta.

El diseño es descriptivo correlacional, es descriptivo porque “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” y correlacionar porque “busca conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”, como es el caso de gestión educativa y satisfacción laboral.

Enfoque: Cuantitativo

Diseño: Observacional, no experimental

Analítico, descriptivo, correlacional, de corte transversal

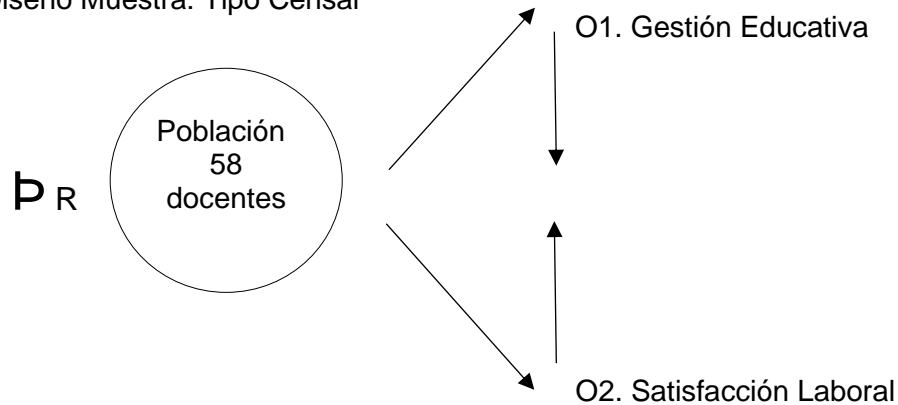
Y: Gestión educativa

X: Satisfacción laboral

3.2 Diseño muestral

La población objeto de estudio está constituida por 58 docentes de ambos sexos de la Institución Educativa Particular “Saco Oliveros de SJL”, año 2020.

Diseño Muestra: Tipo Censal



Donde:

O1: Gestión educativa

O2: Satisfacción Laboral

R: Índice de correlación entre las dos variables

3.3 Población

La población objeto de estudio está conformada por 58 docentes de ambos sexos de la Institución Educativa Particular “Saco Oliveros de SJL”, año 2020.

3.4 Muestra

El tamaño de la muestra es censal porque se tomará toda la población docente es decir al 100%.

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador de la Institución educativa Saco Oliveros de S.J.L.
- Tener como mínimo dos años de pertenecer a la institución educativa
- Ser mayor de edad

Criterios de exclusión:

- No ser mayor de edad
- No tener dos años de pertenecer a la institución educativa
- No ser trabajador de la institución educativa

3.5 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas principales que empleamos son:

- Encuesta

De acuerdo con Arias (2006) “Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 69)

Los Instrumentos que empleamos son:

- Cuestionario

Arias (2006) nos define al cuestionario como “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p.74)

Los instrumentos utilizados para recabar la información necesaria son de elaboración propia, para el primer instrumento el cual evalúa la Gestión Educativa, dicho cuestionario posee 18 ítems, en los cuales se tendrán en consideración las dimensiones de dicha variable de estudio las cuales son: gestión pedagógica (5 ítems), gestión administrativa (5 ítems), gestión institucional (4 ítems) y gestión comunitaria (4 ítems).

Así mismo para la segunda variable, Satisfacción Laboral, el instrumento cuenta con 18 ítems, comprendidos de la siguiente manera: condición de tarea (5 ítems), beneficios económicos (3 ítems), relación desempeño-recompensa (7 ítems) y reconocimiento personal y/o social (3 ítems). Para una mejor apreciación ambos instrumentos se encuentran en el apartado anexo.

Ambos instrumentos han sido evaluados por un juicio de experto, dichos resultados se observan en el apartado anexo.

1.6. Aspectos éticos

Se tuvieron en cuenta principios éticos en todas las labores tomadas durante la investigación. Asimismo, se respetaron las citas textuales., documento, cuestionarios validados y utilizados en esta investigación respetando la normatividad vigente de la USMP.

Se contó con fuentes información primaria por medio del uso de un temario donde se recopiló directamente de la información de los docentes de la Institución educativa “Saco oliveros” de san Juan de Lurigancho.

3.7 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para la realización del análisis estadístico de la variable principal involucrada en esta investigación se aplicará las pruebas estadísticas descriptivas como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central, además de ello algunas pruebas de correlacionales para comprobar la hipótesis de estudio y finalmente se realizarán tablas y figuras para una óptima presentación del trabajo de investigación.

Cada evaluación se sistematiza en una prueba previa y luego se combina con una evaluación posterior. La base de datos está diseñada en base a la manipulación de variables de búsqueda. Los datos son procesados por el programa estadístico español SPSS versión 25. El análisis descriptivo determina la frecuencia y el tamaño correspondiente de cada variable y la correlación existente entre las mismas., se aplicarán el test estadístico de Pearson según los indique la prueba de normalidad.

Prueba de normalidad

Para la comprobación de las hipótesis, se procederá a aplicar el test de normalidad a los datos de cada una de las variables de estudio, es decir, tanto para la variable gestión educativa y satisfacción laboral, lo que nos permitirá determinar cuál es la prueba estadística adecuada a utilizar.

H0 Si $p \geq 0,05$ datos se distribuyen de forma normal.

H1 Si $p < 0,05$ datos no se distribuyen de forma normal

Nivel de significancia. 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Test de Normalidad Kolmogórov-Smirnov para muestras pequeñas ($n \geq 50$). Su fórmula es:

Donde D es la suma de las diferencias corregidas.

Regla de decisión.

$p \geq 0,05$ Los datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$ Los datos no se distribuyen de forma normal.

Prueba de hipótesis con un índice de correlación establecido según el resultado de la prueba de normalidad

Variable 01 Gestión educativa

Ha: Los datos de la variable gestión educativa no presentan distribución normal.

Ho: Los datos de la variable gestión educativa presentan distribución normal.

Variable 02 Satisfacción laboral

Ha: Los datos de la variable satisfacción laboral no presentan distribución normal.

Ho: Los datos de la variable satisfacción laboral presentan distribución normal.

- **Estadística inferencial.**

Se aplicará la prueba del test de Pearson, prueba para correlación y contrastación de la hipótesis de las dos variables de estudio a través de las muestras y determinar si existen o no relación entre ellas.

- **Prueba de Hipótesis:** Se usará el test de las Correlación de Pearson

Se utilizará para la constatación de la hipótesis general y específicas, la correlación lineal de Pearson como prueba estadística paramétrica, esto nos permite determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral (nuestras variables de estudio). La muestra incluye 58 profesores de la escuela privada Saco Oliveros; de manera definida, para determinar la correlación entre el total de la variable gestión educativa con cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En concordancia con las variables y sus dimensiones se va observar la gestión educativa y su correlación con la satisfacción laboral, se evaluaron los hallazgos con estadística inferencial, de la encuesta a los profesores de la casa de estudios Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020, dando respuesta a las correlaciones de las variables y sus dimensiones; asimismo se obtuvieron los siguientes resultados:

4.1. *Contrastación de hipótesis*

Utilizando la correlación lineal de Pearson, contrastamos la hipótesis generales y secundarias, en forma de pruebas estadísticas paramétricas, lo que nos permitió determinar las relaciones entre las variables de investigación relacionadas con la gestión educativa y la satisfacción laboral. Se tomaron muestras de trabajo de 58 educadores del establecimiento educativo privada Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho; para establecer la relación entre las variables de estudio, gestión educativa y satisfacción laboral.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. *Hipótesis principal*

H_p.- La gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

H₀- La gestión educativa no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 3

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

		Satisfacción Laboral
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	0,746**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

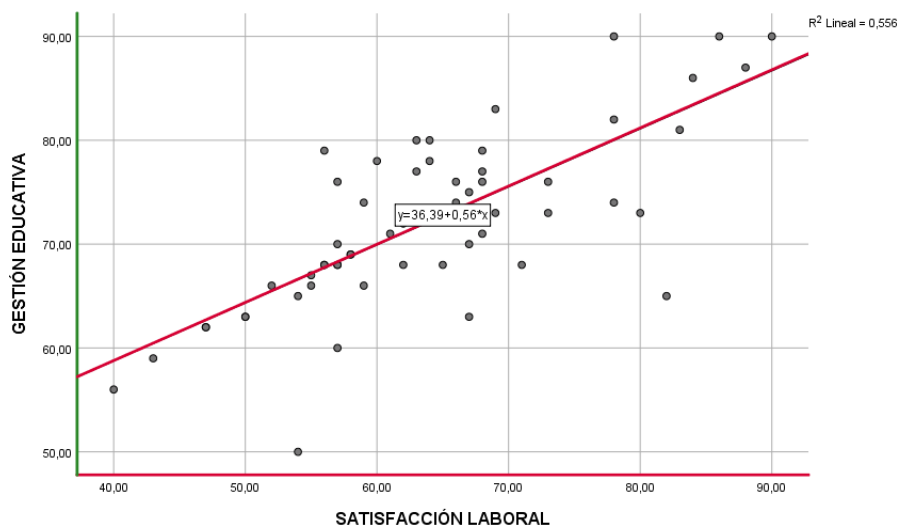
* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

Interpretación: Como se puede observar en la Tabla 03, el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r = 0,7466$; Sig. = 0,000) entre las variables de investigación es un valor que muestra una fuerte correlación positiva entre estas variables, desde el punto de vista de Elorza (1987). Sin embargo, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$, y también es un indicador de que las dos variables están correlacionadas positivamente; es decir, a mayor puntuación en la variable gestión educativa, mayor satisfacción laboral de los 58 docentes de la institución educativa Saco Oliveros en San Juan de Lurigancho.

Decisión: Por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis general de estudio.

Figura 1

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y satisfacción laboral



4.2.2. Hipótesis derivadas

Hipótesis derivadas 01

H₁.- La Gestión educativa se relaciona significativamente con las condiciones de tarea en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

H₀.- La Gestión educativa no se relaciona significativamente con las condiciones de tarea en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 4

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión condiciones de tarea en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

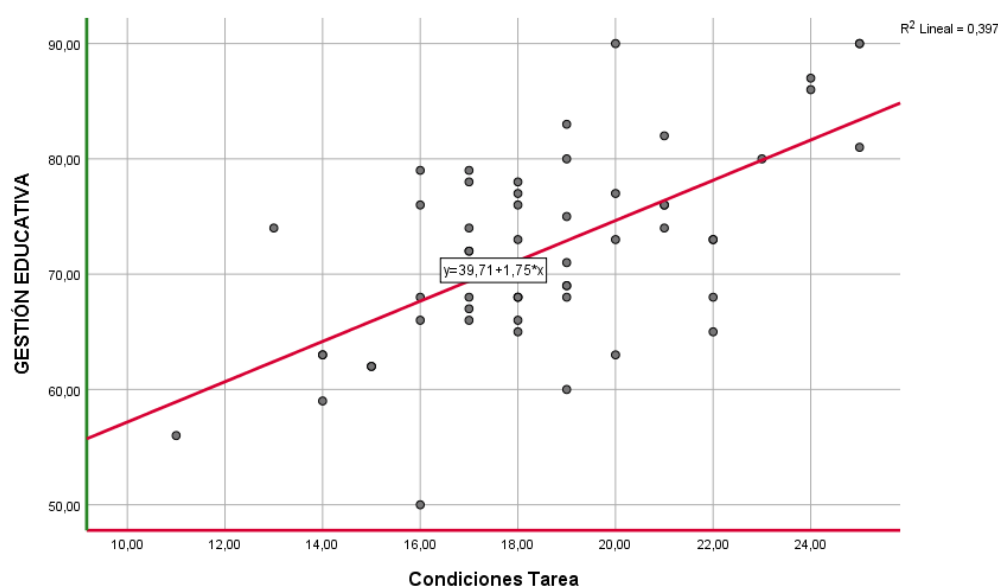
		Condiciones de Tarea
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	0,630
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

Interpretación: En la tabla 04 se muestra el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r = 0,630$; Sig. = 0,000) entre la variable gestión educativa y la dimensión condición de la tarea, donde muestra una correlación positiva moderada entre las variables, según Elorza (1987). Sin embargo, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$, y también es un indicador de que las dos variables están correlacionadas positivamente; Es decir, a mayor puntuación para la variable gestión educativa, mayores son las condiciones laborales de 58 docentes de la institución educativa Saco Oliveros en San Juan de Lurigancho.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula de la Hipótesis Especial 01.

Figura 2.

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión condiciones de tarea



Hipótesis Especifica 02

H₂.- La Gestión educativa se relaciona significativamente con los beneficios económicos en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

H₀.- La Gestión educativa no se relaciona significativamente con los beneficios económicos en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 5

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión beneficios económicos en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

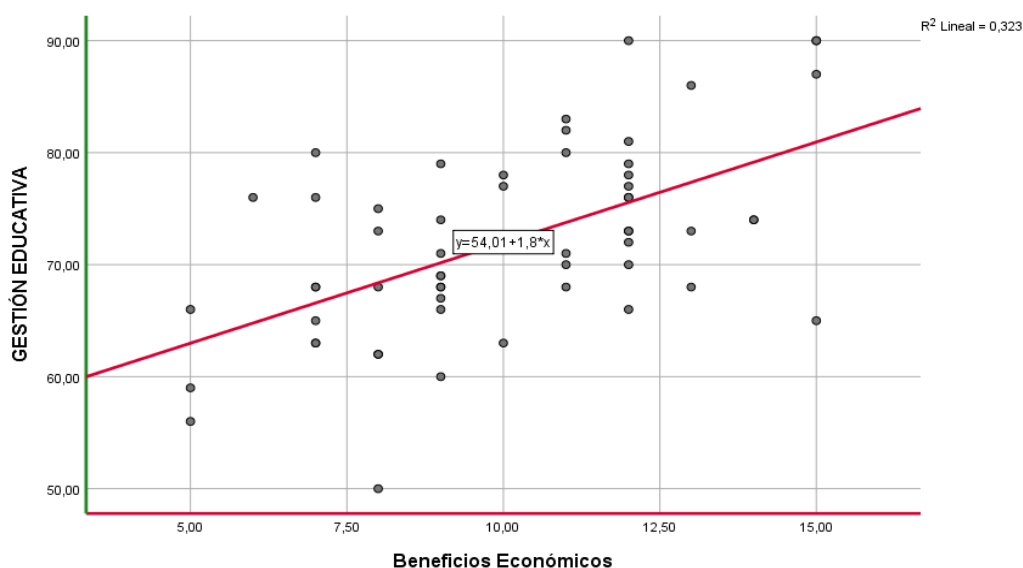
		Beneficios Económicos
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	0,568**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

Interpretación: como se puede observar en la tabla 05 el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r = -0,568$; Sig. = 0,000) entre las variables gestión educativa y la dimensión *beneficios económicos*, dicho valor nos indica una correlación positiva moderada entre ambas variables, en opinión de Elorza (1987). Sin embargo, es resultado es estadísticamente significativo al nivel de $p < 0,05$, y también es un indicador de que las dos variables están correlacionadas positivamente; es decir, mientras mayor sea la puntuación en la variable gestión educativa, mayor será los beneficios económicos de los 58 docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho.

Decisión: Se descarta la hipótesis nula de la hipótesis específica 02.

Figura 3.

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión beneficios económicos



Hipótesis Específica 03

H₃- La Gestión educativa se relaciona significativamente con la relación desempeño y recompensa en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

H₀- La Gestión educativa no se relaciona significativamente con la relación desempeño y recompensa en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 6

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión la relación desempeño y recompensa en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

		Relación Desempeño y Recompensa
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	0,644**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

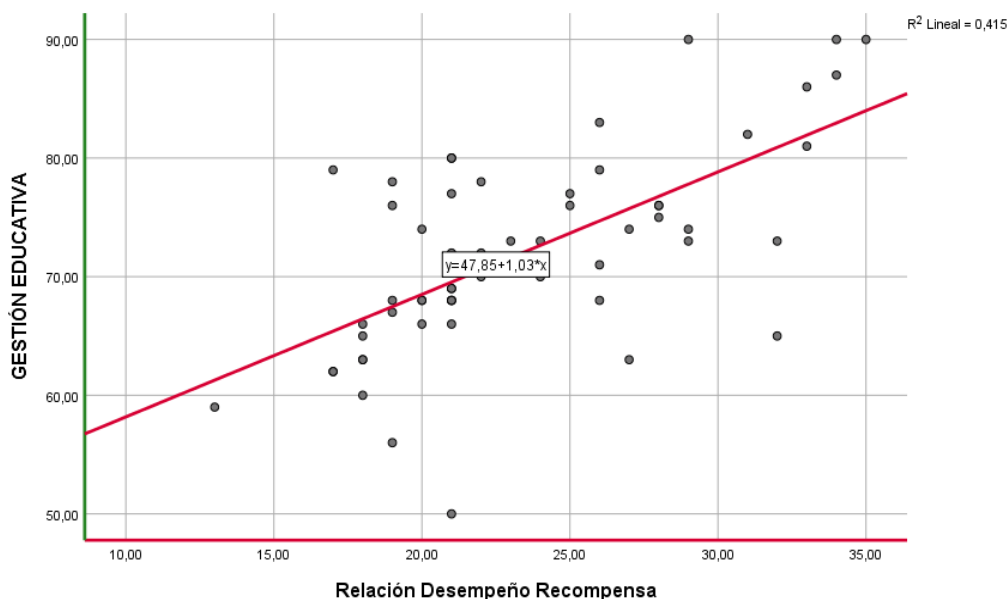
* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

Interpretación: como se evidencia en la tabla 06 el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r = -0,644$; Sig. = 0,000) entre las variables gestión educativa y la dimensión *la relación desempeño y recompensa*, el valor nos indica una correlación y moderada entre estas variables, en opinión de Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$, y es, asimismo, indicador de que ambas variables se relacionan de manera positiva; es decir, mientras mayor sea la puntuación en la variable gestión educativa, mayor será la relación desempeño y recompensa de los 58 docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho.

Decisión: Se descarta la hipótesis nula de la hipótesis específica 03.

Figura 4.

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión la relación desempeño y recompensa



Hipótesis Específica 04

H₄.- La Gestión educativa se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y social en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

H₀.- La Gestión educativa no se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y social en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 7

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión reconocimiento personal y social en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.

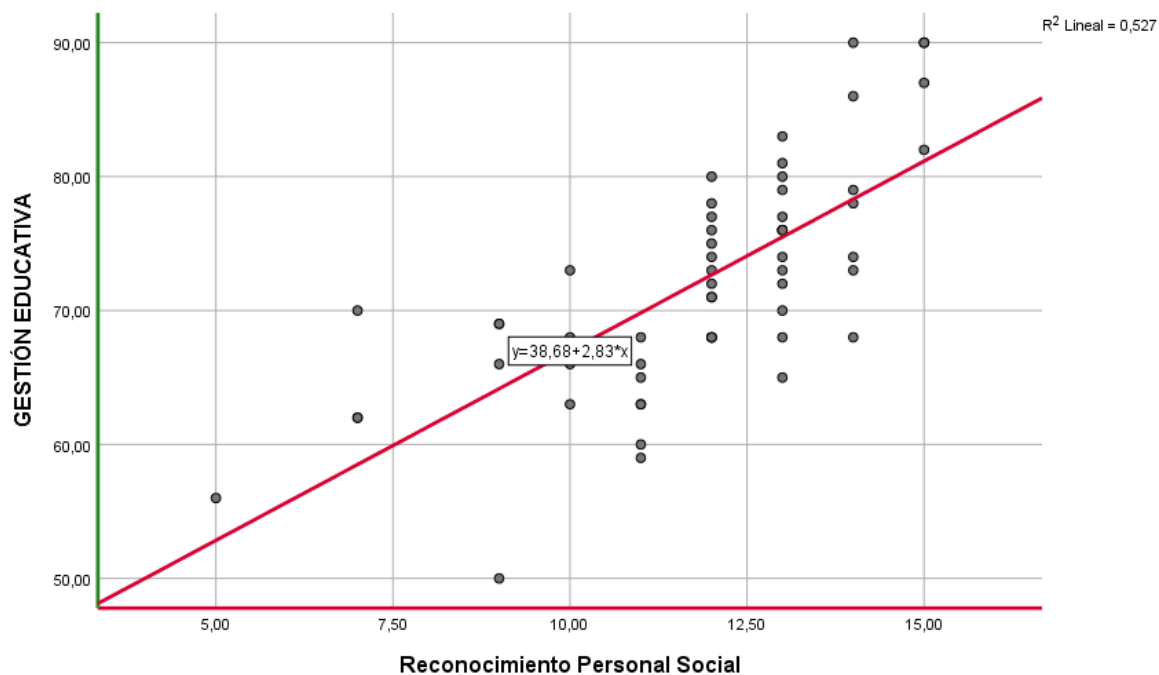
		Reconocimiento Personal Social
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	0,726
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 06, el coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r = 0.726$; Sig. = 0.000) entre las variables de gestión educativa y las dimensiones de reconocimiento personal y social, el valor indica la existencia de la presencia de correlación positiva y alta entre estas variables, según Elorza (1987). Sin embargo, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0.05$, y también es un indicador de que las dos variables están correlacionadas positivamente; es decir, a mayor puntuación para la variable administración educativa, más personal y social fueron reconocidos los 58 docentes del instituto educativo Saco Oliveros en San Juan de Lurigancho.

Decisión: Se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis específica 04.

Figura 5.

Correlaciones entre las variables de estudio gestión educativa y la dimensión reconocimiento personal y social



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

CONCLUSIONES

En cuanto a la medida de la relación dado tal resultado del coeficiente de correlación es 0,746 se rechaza la hipótesis La gestión educativa no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020. Y se acepta la hipótesis general La gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020. En donde se concluye que los educadores del establecimiento educativo Saco Oliveros tienen una alta relación entre dichas variables de estudio, también se observa que existe significativa relación en las condiciones de tarea, los beneficios económicos, relación desempeño-recompensa y reconocimiento personal y/o social en los docentes de la institución educativa Saco Oliveros.

En cuanto a la medida de la relación dado tal resultado del coeficiente de correlación es 0,630 se descarta la hipótesis H0, estableciendo que la correlación de la gestión educativa y la dimensión de las condiciones de la tarea de los docentes de la institución educativa Saco Oliveros, sienten que laboran en un adecuado ambiente físico para el desarrollo de sus actividades, las condiciones físicas de su trabajo son motivadoras, existiendo facilidades para un buen desempeño de las labores diarias, también indican que la institución es flexible en el horario de trabajo.

En cuanto a la medida de la relación dado tal resultado del coeficiente de correlación es 0,568 se rechaza la variable H_0 , concluyendo que la correlación existente entre la gestión educativa y la dimensión beneficios económicos de los docentes de la institución educativa Saco Oliveros, sienten que ante una buena gestión educativa ellos percibirán una mejor remuneración por el trabajo prestado a la institución educativa, que las condiciones laborales (respecto a horarios, vacaciones, beneficios sociales) son en general satisfactorias, las condiciones salariales de los profesores son buenas y además existen las gratificaciones por trabajos adicionales .

En cuanto a la medida de la relación dado tal resultado del coeficiente de correlación es 0,644 se rechaza la variable H_0 , concluyendo que la correlación existente entre la gestión educativa y la dimensión relación desempeño-recompensa de los docentes de la institución educativa Saco Oliveros, perciben que ante una buena gestión educativa existen oportunidades para desarrollar su aspecto profesional, que los directivos reconocen su esfuerzo al cumplir los objetivos pertinentes, satisfaciendo sus expectativas, sus logros y que tienen oportunidades de capacitación por la institución, también señalan que la Institución cumple con las normas laborales y las posibilidades de ascenso en la institución.

En cuanto a la medida de la relación dado tal resultado del coeficiente de correlación es 0,726 se rechaza la variable H_0 concluyendo que existe una fuerte relación entre la gestión educativa y la dimensión reconocimiento personal, social en los docentes de la institución educativa Saco Oliveros, observándose una adecuada relación entre el director y los docentes, una relación adecuada entre docentes y padres de familia, asimismo el trabajo en equipo dentro de la institución.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución seguir mejorando la gestión educativa, dado que esta tiene una fuerte relación con la satisfacción laboral, lo cual permitirá seguir alcanzando los objetivos planteados por la institución educativa.

Se recomienda en cuanto a la gestión del director, se debe evaluar las actividades realizadas por los docentes motivándolos y capacitándolos para mejorar su rendimiento profesional.

Se recomienda a la institución realizar talleres de sensibilización sobre autoevaluación a los docentes, acerca de sus logros y su rendimiento. Asimismo, debe retribuir a sus docentes, así incrementará su bienestar y responsabilidad de seguir trabajando.

Se alienta a los gerentes a tomar cursos de capacitación y reentrenamiento en gestión organizacional para asegurar un buen control sobre la organización, planificación, implementación y gestión.

Se recomienda que la población objetivo posea conocimiento de los temas de la investigación, dado que esto evitara tener una dispersión en la muestra.

Se aconseja utilizar el instrumento de recolección de datos, para así poder comparar mejor los resultados obtenidos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científica* (Quinta). EPISTEME.
- Bernal Agudo, J. L. (1999). La satisfacción de los directivos con su trabajo: su autoestima. *Organizacion y Gestion Educativa*.
- Blum, M., & James, N. (1982). *Psicología Industrial (sus fundamentos teorías y sociales)*. Mexico: Trillas.
- Castillo Ortiz, A. M., & Andino, A. J. (2000). *Administración educativa: técnicas, estrategias y prácticas gerenciales*. Hato Rey: Publicaciones Puertorriqueñas Inc.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Bogota: McGraw Hill.
- Correa de Urrea, A., Álvarez Atehortúa, A., & Correa Valderrama, S. (s.f.). *La Gestión educativa un nuevo paradigma*. Obtenido de Fundación Universitaria Luis Amigo: <https://n9.cl/93u3>
- Delgado Gonzalez, M. (2011). Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México. (tesis doctoral).
- Delgado, P. M. (s.f.). *Modelos de gestion educativa en las practicasde supervisores de EGB chaqueñas*. Obtenido de Academia: <https://n9.cl/bt3q1>
- Esteve Zarazaga, J. M. (1984). *Profesores en conflicto*. Madrid: Narcea.
- Freire, S., & Miranda, A. (2018). El rol del director en la escuela:el liderzgo pedagogico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Grade*, 1(1), 1–230. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Gamero Burón, C. (2003). Análisis economico de la satisfaccion laboral. *Tesis Doctoral*. Universidad de Málaga. Obtenido de <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/cgb/indice.pdf>
- Garcia Mora, M. B. (2003). Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el

- mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados. *Tesis Doctoral*. Universidad de Valencia.
- García Requena, F. (1997). *Organización escolar y gestión de centros educativos*. Málaga: Aljibe.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones conductas, estructura y procesos* (Decimotercera ed.). México DF: McGraw Hill.
- González, M. T., Nieto, J. M., & Portela, A. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y procesos*. Madrid: Pearson Educación.
- Gordillo, M. (1988). *La satisfacción personal del profesora: consecuencias para la orientación educativa*. Madrid: Narcea.
- Güell, L. (2015). Estudio de satisfacción laboral de los maestros. In *Doctorado en ciencias Humana, Sociales y jurídicas*. Universidad de Catalunya. Barcelona, España.
- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 81-89. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401509.pdf>
- León Horna, A. J. (2018). La Gestión Académico – Administrativa Y La Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Universidad Privada “Arzobispo Loayza.” *Universidad Inca Garcilaso de La Vega*, 1–98. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3865>
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y causas de la satisfacción laboral*. Chicago: Rand McNally College.
- Martin Bris, M. (s.f.). Participación y clima en el ámbito escolar. *Tesis Doctoral*. Madrid: Universidad Complutense. Obtenido de <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/41843>
- Maslow, A. (1954). *Teoría de la satisfacción laboral*. México: McGraw Hill.
- Mateo Soriano, A. M. (2017). Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015. *Tesis de Maestría*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://n9.cl/l96mg>
- Moreno Trejo, Y. M. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una Mirada Analítica. *Scientific*, IV(12), 369-380. doi: <https://n9.cl/wjkun>

- Muchinsky, P. M. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Paraninfo.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico DF: McGraw Hill.
- Piero, J. M. (1991). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.
- Ramirez Moreno, G. (2019). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquiserngo Ramirez, distrito de Tarapoto. *Tesis de Maestria*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50815>
- Rivas Hernandez, M. J. (2009). SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS DE LA ASOCIACIÓN ORIENTAL Y MISIÓN PARACENTRAL DE EL SALVADOR. *Tesis de Maestria*. Universidad de Montemorelos. Obtenido de <https://n9.cl/hrm17>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). Mexico: Pearson.
- Rodriguez Osorio, F. I. (2018). *Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asis Sede Pariacoto 2018*. 97. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3257>
- Sagredo Lillo, E. J. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile. In *Departamento de Psicología basica, evolutiva y de la educación*. <http://www.tdx.cat/handle/10803/667444>
- Soubal Caballero, S. (2008). La gestión del aprendizaje. *Polis Revista Latinoamericana*, 21(07186568), 1–24. <https://journals.openedition.org/polis/2955>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la investigación*. Mexico: Limusa.
- UNMSM Vicerectorado Academico. (2015). *Modelo Educativo San Marcos* (Segunda ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de*

Investigación introducción a la metodología científica (Quinta). EPISTEME.

- Freire, S., & Miranda, A. (2018). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Grade*, 1(1), 1–230.
<https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A117.pdf>
- Güell, L. (2015). Estudio de satisfacción laboral de los maestros. In *Doctorado en ciencias Humana, Sociales y jurídicas*. Universidad de Catalunya. Barcelona, España.
- León Horna, A. J. (2018). La Gestión Académico – Administrativa Y La Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Universidad Privada “Arzobispo Loayza.” *Universidad Inca Garcilaso de La Vega*, 1–98. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3865>
- Mateo Soriano, A. (2017). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 -2015* [Universidad Cesar Vallejos].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8384/Mateo_SAM.pdf?sequence=1
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8384/Mateo_SAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez Moreno, G. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50815>
- Rodríguez Osorio, F. I. (2018). *Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asis Sede Pariacoto 2018*. 97.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3257>
- Sagredo Lillo, E. J. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile. In *Departamento de Psicología básica, evolutiva y de la educación*. <http://www.tdx.cat/handle/10803/667444>
- Soubal Caballero, S. (2008). La gestión del aprendizaje. *Polis Revista Latinoamericana*, 21(07186568), 1–24. <http://journals.openedition.org/polis/2955>
- Valles de Rojas, M. E., Rodríguez, H. J., Del Valle Giraldoth, D., Rojas Chacín, O. J., & Jiménez Reyes, D. D. (2017). GESTIÓN DEL DIRECTOR PARA EL

FORTALECIMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO EN LAS ESCUELAS PRIMARIAS -
Director's management for the educational strengthening of primary schools. *Panorama*,
11(20), 7–18. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v11i20.976>

Valles de Rojas, M. E., Rodríguez, H. J., Del Valle Giraldeth, D., Rojas Chacín, O. J., &
Jiménez Reyes, D. D. (2017). GESTIÓN DEL DIRECTOR PARA EL
FORTALECIMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO EN LAS ESCUELAS PRIMARIAS -
Director's management for the educational strengthening of primary schools. *Panorama*,
11(20), 7–18. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v11i20.976>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SACO OLIVEROS SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Problema general: ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020?	Objetivo general: Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020.	Hipótesis general: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020.	Gestión Educativa (X)	Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios de evaluación - Estrategias de enseñanza - Programación Curricular
				Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos y materiales - Infraestructura
				Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Comunicación - Distribución de tareas
				Gestión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Relación colegio y la comunidad - Participación de los padres de familia
Problema específico 1: ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en condiciones de tarea en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020?	Objetivo específico 1: Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en condiciones de tarea en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020	Hipótesis específica 1: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en condiciones de tarea en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de san juan de Lurigancho,2020.			
Problema específico 2: ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en beneficios	Objetivo específico 2: Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en benéficos	Hipótesis específica 2: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en beneficios	Satisfacción Laboral (Y)	Condiciones de tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente - Horario de trabajo

económicos en docentes de la institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020?	económicos en docentes de una institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020	económicos en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho,2020.			
Problema específico 3: ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en relación desempeño-recompensa en docentes de la Institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho, 2020?	Objetivo específico 3: Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral Relación desempeño-recompensa en docentes de una institución educativa particular Saco Oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020	Hipótesis específica 3: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en relación de desempeño y recompensa en los docentes de la institución educativa Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho-2020		Beneficios económicos	- Salario - Gratificaciones
				Relación desempeño-recompensa	- Elogios - Motivación y reconocimiento - Ascensos
Problema específico 4: ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en reconocimiento personal y/o social en docentes de la institución educativa particular saco oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020?	Objetivo específico 4: Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en Reconocimiento personal y/o social en docentes de una institución educativa particular saco oliveros de San Juan De Lurigancho, 2020	Hipótesis específica 4: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en reconocimiento personal y/o social. en los docentes de la institución educativa saco oliveras de San Juan de Lurigancho,2020.		Reconocimiento personal y/o social	- Relaciones con los compañeros de trabajos - Con los padres de familia - Con la comunidad

Antes de probar la hipótesis, aplicamos la prueba de normalidad a los datos de cada variable de investigación. Es decir, hemos seleccionado las pruebas estadísticas adecuadas tanto para las variables sistemas de gestión educativa como para la satisfacción laboral. Los siguientes resultados.

Comprobación de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

Tabla 8

Test de normalidad variables Gestión Educativa y Satisfacción Laboral

Variables de estudio	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Educativa	0,985	58	0,709
Satisfacción Laboral	0,973	58	0,214

Las hipótesis de normalidad para los datos de la variable gestión educativa se muestran a continuación:

Ha: Los datos de la variable gestión educativa no presentan distribución normal.

Ho: Los datos de la variable gestión educativa presentan distribución normal.

El resultado obtenido en el test de Kolmogórov-Smirnov obtenido es 0,985 y el valor de significancia resultante es 0,705, lo que reafirma que el valor de Kolmogórov-Smirnov obtenido es estadísticamente demostrativo en los niveles $p < 0,05$. Por tanto, se decidió aceptar la hipótesis nula. Es decir, los datos de las variables de gestión educativa muestran una distribución normal.

Conclusión: Dado que la variable gestión educativa tiene una distribución de datos normal, se utilizará la correlación lineal de Pearson como prueba estadística apropiada para la contratación de las hipótesis.

De tal manera, las hipótesis de normalidad para los datos de la variable satisfacción laboral se formulan de la manera siguiente:

Ha: Los datos de la variable satisfacción laboral no presentan distribución normal.

Ho: Los datos de la variable satisfacción laboral presentan distribución normal.

Obtenemos un valor de Kolmogórov-Smirnov de 0.973 y la significancia del resultado es 0.21, por lo que confirmamos que dicho valor es estadísticamente significativo en $p < .5\%$. Por tanto, se acepta la hipótesis nula. Lo que significa que los datos de las variables de satisfacción laboral se distribuyen normalmente.

Conclusión: Obtenemos un valor de Kolmogórov-Smirnov de 0.973 y la significancia del resultado es 0.21, por lo que confirmamos que el valor obtenido es estadísticamente significativo en $p < .0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis nula. Lo que nos indica que los datos de las variables de satisfacción laboral se distribuyen normalmente.

Anexo 2: Cuestionario de evaluación sobre gestión educativa

Estimado docente, la presente encuesta tiene por finalidad obtener información acerca de la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la IE donde usted labora. Por ello, pido a su persona responder con sinceridad a las preguntas en ambos cuestionarios.

Agradezco su apoyo y tenga en cuenta que su participación será de gran beneficio para el conocimiento pertinente.

I. Datos Generales:

Grado Académico:

Edad: Sexo:

Instrucción:

Marcar una (X) en el casillero, en donde usted considere la respuesta correcta, según la siguiente leyenda:

Nunca N (1), Casi nunca CN (2), A veces AV (3), Casi siempre CS (4), Siempre S (5)

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
	<i>Dimensión: Gestión Pedagógica</i>					
1	La dirección ha definido criterios de evaluación del aprendizaje.					
2	El director se preocupa por el nivel de desempeño de los docentes.					
3	El director verifica que el docente utilice procedimientos adecuados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
4	Existen estrategias de enseñanza para mejorar el proceso pedagógico.					
5	Cuenta la Institución con programación curricular organizada para cada nivel.					
	<i>Dimensión: Gestión Administrativa</i>					
6	Hace uso apropiado de los recursos con los que cuenta la institución.					
7	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.					
8	La infraestructura de la institución es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.					
9	Los Directivos se preocupan por la infraestructura de la institución.					
10	Dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica y servicios higiénicos.					
	<i>Dimensión: Gestión Institucional</i>					
11	La dirección ejerce una actitud de liderazgo dentro de la institución.					
12	Existe preocupación por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.					
13	La dirección ejerce una adecuada comunicación con los docentes.					
14	Las autoridades distribuyen adecuadamente las tareas o funciones.					
	<i>Dimensión: Gestión Comunitaria</i>					
15	La Dirección muestra un trato adecuado a los padres de familia y a la comunidad en general.					
16	La dirección promueve la integración entre el personal docente y los padres de familia.					
17	Se fomenta la participación de las familias en la formación integral de los estudiantes.					
18	Se fomenta la participación de las familias en la identificación y resolución de problemas de la institución.					

Anexo 3: Cuestionario de evaluación sobre satisfacción laboral

Instrucción:

Marcar una (X) en el casillero, en donde usted considere la respuesta correcta, según la siguiente leyenda:

Nunca N (1), Casi nunca CN (2), A veces AV (3), Casi siempre CS (4), Siempre S (5)

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
	<i>Dimensión: Condiciones de Tarea</i>					
1	La institución proporciona un adecuado ambiente físico para el desarrollo de sus actividades.					
2	Las condiciones físicas de su trabajo son motivadoras.					
3	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
4	La Institución es flexible en el horario de trabajo.					
5	Su horario de trabajo favorece su preparación y desarrollo.					
	<i>Dimensión: Beneficios económicos</i>					
6	Las condiciones laborales (respecto a horarios, vacaciones, beneficios sociales) son en general satisfactorias.					
7	Las condiciones salariales de los profesores son buenas.					
8	Recibe gratificaciones por trabajos adicionales en relación al proceso de aprendizaje.					
	<i>Dimensión: Relación desempeño-recompensa</i>					
9	La institución le proporciona oportunidades para desarrollar su aspecto profesional.					
10	Reconocen su esfuerzo al cumplir los objetivos pertinentes.					
11	El reconocimiento que brindan los directivos por su desempeño satisface sus expectativas.					
12	Se reconocen sus logros cada vez que el resultado es apropiado.					
13	Tiene oportunidades de capacitación brindadas por la institución.					
14	La Institución cumple con las normas laborales.					
15	Tienes posibilidades de ascenso en la institución.					
	<i>Dimensión: Reconocimiento personal y/o social</i>					
16	Existe una adecuada relación entre el director y los docentes.					
17	Existe una adecuada relación entre docentes y padres de familia.					
18	Realiza trabajos en equipo dentro de la institución.					

Anexo 4: Tabla de correlación Pearson

El coeficiente de correlación de rangos de Pearson puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999).

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998):

Grado de relación según coeficiente de correlación Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Pearson.

Anexo 5: validación de Instrumentos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
LA GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	si	No	Si	No	
D1	Dimensión: Gestión Pedagógica							
1	La dirección ha definido criterios de evaluación del aprendizaje.	X		X		X		
2	El director se preocupa por el nivel de desempeño de los docentes.	X		X		X		
3	El director verifica que el docente utilice procedimientos adecuados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
4	Existen estrategias de enseñanza para mejorar el proceso pedagógico.	X		X		X		
5	Cuenta la Institución con programación curricular organizada para cada nivel.	X		X		X		
D2	Dimensión: Gestión Administrativa							
6	Hace uso apropiado de los recursos con los que cuenta la institución.	X		X		X		
7	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.	X		X		X		
8	La infraestructura de la institución es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	X		X		X		
9	Los Directivos se preocupan por la infraestructura de la institución.	X		X		X		
10	Dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica y servicios higiénicos.	X		X		X		
D3	Dimensión: Gestión Institucional							
11	La dirección ejerce una actitud de liderazgo dentro de la institución.	X		X		X		
12	Existe preocupación por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.	X		X		X		
13	La dirección ejerce una adecuada comunicación con los docentes.	X		X		X		
14	Las autoridades distribuyen adecuadamente las tareas o funciones.	X		X		X		
D4	Dimensión: Gestión Comunitaria							
15	La Dirección muestra un trato adecuado a los padres de familia y a la comunidad en general.	X		X		X		
16	La dirección promueve la integración entre el personal docente y los padres de familia.	X		X		X		
17	Se fomenta la participación de las familias en la formación integral de los estudiantes.	X		X		X		
18	Se fomenta la participación de las familias en la identificación y resolución de problemas de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta

Especialidad del Validador: Doctor en Educación

22 de marzo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**RTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
SATISFACCIÓN LABORAL**

Dimensiones/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	
Dimensión: Condiciones de Tarea							
La institución proporciona un adecuado ambiente físico para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
Las condiciones físicas de su trabajo son motivadoras.	X		X		X		
Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
La Institución es flexible en el horario de trabajo.	X		X		X		
Su horario de trabajo favorece su preparación y desarrollo.	X		X		X		
Dimensión: Beneficios económicos							
Las condiciones laborales (respecto a horarios, vacaciones, beneficios sociales) son en general satisfactorias.	X		X		X		
Las condiciones salariales de los profesores son buenas.	X		X		X		
Recibe gratificaciones por trabajos adicionales en relación al proceso de aprendizaje.	X		X		X		
Dimensión: Relación desempeño-recompensa							
La institución le proporciona oportunidades para desarrollar su aspecto profesional.	X		X		X		
Reconocen su esfuerzo al cumplir los objetivos pertinentes.	X		X		X		
El reconocimiento que brindan los directivos por su desempeño satisface sus expectativas.	X		X		X		
Se reconocen sus logros cada vez que el resultado es apropiado.	X		X		X		
Tiene oportunidades de capacitación brindadas por la institución.	X		X		X		
La Institución cumple con las normas laborales.	X		X		X		
Tienes posibilidades de ascenso en la institución.							
Dimensión: Reconocimiento personal y/o social							
Existe una adecuada relación entre el director y los docentes.	X		X		X		
Existe una adecuada relación entre docentes y padres de familia.	X		X		X		
Realiza trabajos en equipo dentro de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta

Especialidad del Validador: Doctor en Educación

22 de marzo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	si	No	Si	No	
D1	Dimensión: Gestión Pedagógica							
1	La dirección ha definido criterios de evaluación del aprendizaje.	X		X		X		
2	El director se preocupa por el nivel de desempeño de los docentes.	X		X		X		
3	El director verifica que el docente utilice procedimientos adecuados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
4	Existen estrategias de enseñanza para mejorar el proceso pedagógico.	X		X		X		
5	Cuenta la Institución con programación curricular organizada para cada nivel.	X		X		X		
D2	Dimensión: Gestión Administrativa							
6	Hace uso apropiado de los recursos con los que cuenta la institución.	X		X		X		
7	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.	X		X		X		
8	La infraestructura de la institución es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	X		X		X		
9	Los Directivos se preocupan por la infraestructura de la institución.	X		X		X		
10	Dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica y servicios higiénicos.	X		X		X		
D3	Dimensión: Gestión Institucional							
11	La dirección ejerce una actitud de liderazgo dentro de la institución.	X		X		X		
12	Existe preocupación por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.	X		X		X		
13	La dirección ejerce una adecuada comunicación con los docentes.	X		X		X		
14	Las autoridades distribuyen adecuadamente las tareas o funciones.	X		X		X		
D4	Dimensión: Gestión Comunitaria							
15	La Dirección muestra un trato adecuado a los padres de familia y a la comunidad en general.	X		X		X		
16	La dirección promueve la integración entre el personal docente y los padres de familia.	X		X		X		
17	Se fomenta la participación de las familias en la formación integral de los estudiantes.	X		X		X		
18	Se fomenta la participación de las familias en la identificación y resolución de problemas de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems señalados son pertinentes según las dimensiones consideradas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Chero Pacheco, Víctor Humberto.....
Especialidad del Validador: Investigación y docencia

23 de marzo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	si	No	Si	No	
D1	Dimensión: Condiciones de Tarea							
1	La institución proporciona un adecuado ambiente físico para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
2	Las condiciones físicas de su trabajo son motivadoras.	X		X		X		
3	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
4	La Institución es flexible en el horario de trabajo.	X		X		X		
5	Su horario de trabajo favorece su preparación y desarrollo.	X		X		X		
D2	Dimensión: Beneficios económicos							
6	Las condiciones laborales (respecto a horarios, vacaciones, beneficios sociales) son en general satisfactorias.	X		X		X		
7	Las condiciones salariales de los profesores son buenas.	X		X		X		
8	Recibe gratificaciones por trabajos adicionales en relación al proceso de aprendizaje.	X		X		X		
D3	Dimensión: Relación desempeño-recompensa							
9	La institución le proporciona oportunidades para desarrollar su aspecto profesional.	X		X		X		
10	Reconocen su esfuerzo al cumplir los objetivos pertinentes.	X		X		X		
11	El reconocimiento que brindan los directivos por su desempeño satisface sus expectativas.	X		X		X		
12	Se reconocen sus logros cada vez que el resultado es apropiado.	X		X		X		
13	Tiene oportunidades de capacitación brindadas por la institución.	X		X		X		
14	La Institución cumple con las normas laborales.	X		X		X		
15	Tienes posibilidades de ascenso en la institución.	X		X		X		
D4	Dimensión: Reconocimiento personal y/o social							
16	Existe una adecuada relación entre el director y los docentes.	X		X		X		
17	Existe una adecuada relación entre docentes y padres de familia.	X		X		X		
18	Realiza trabajos en equipo dentro de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems señalados son pertinentes según las dimensiones consideradas.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Chero Pacheco, Victor Humberto.....

Especialidad del Validador: Investigación y docencia

23 de marzo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

.....
**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
LA GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	D1 Dimensión: Gestión Pedagógica							
1	La dirección ha definido criterios de evaluación del aprendizaje.	X		X		X		
2	El director se preocupa por el nivel de desempeño de los docentes.	X		X		X		
3	El director verifica que el docente utilice procedimientos adecuados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
4	Existen estrategias de enseñanza para mejorar el proceso pedagógico.	X		X		X		
5	Cuenta la Institución con programación curricular organizada para cada nivel.	X		X		X		
	D2 Dimensión: Gestión Administrativa							
6	Hace uso apropiado de los recursos con los que cuenta la institución.	X		X		X		
7	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.	X		X		X		
8	La infraestructura de la institución es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	X		X		X		
9	Los Directivos se preocupan por la infraestructura de la institución.	X		X		X		
10	Dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica y servicios higiénicos.	X		X		X		
	D3 Dimensión: Gestión Institucional							
11	La dirección ejerce una actitud de liderazgo dentro de la institución.	X		X		X		
12	Existe preocupación por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.	X		X		X		
13	La dirección ejerce una adecuada comunicación con los docentes.	X		X		X		
14	Las autoridades distribuyen adecuadamente las tareas o funciones.	X		X		X		
	D4 Dimensión: Gestión Comunitaria							
15	La Dirección muestra un trato adecuado a los padres de familia y a la comunidad en general.	X		X		X		
16	La dirección promueve la integración entre el personal docente y los padres de familia.	X		X		X		
17	Se fomenta la participación de las familias en la formación integral de los estudiantes.	X		X		X		
18	Se fomenta la participación de las familias en la identificación y resolución de problemas de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): TODO OK

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg. ESPECIALISTA EDWIN ZELADA FLOREZ
 Especialidad del Validador: TEMÁTICO 22 de JUNIO del 2021

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante,
 Especialidad

Mg. Edwin A. ZELADA FLÓREZ
 Asesor Temático, Metodológico
 y Estadístico

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
D1	Dimensión: Condiciones de Tarea							
1	La institución proporciona un adecuado ambiente físico para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
2	Las condiciones físicas de su trabajo son motivadoras.	X		X		X		
3	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
4	La Institución es flexible en el horario de trabajo.	X		X		X		
5	Su horario de trabajo favorece su preparación y desarrollo.	X		X		X		
D2	Dimensión: Beneficios económicos							
6	Las condiciones laborales (respecto a horarios, vacaciones, beneficios sociales) son en general satisfactorias.	X		X		X		
7	Las condiciones salariales de los profesores son buenas.	X		X		X		
8	Recibe gratificaciones por trabajos adicionales en relación al proceso de aprendizaje.	X		X		X		
D3	Dimensión: Relación desempeño-recompensa							
9	La institución le proporciona oportunidades para desarrollar su aspecto profesional.	X		X		X		
10	Reconocen su esfuerzo al cumplir los objetivos pertinentes.	X		X		X		
11	El reconocimiento que brindan los directivos por su desempeño satisface sus expectativas.	X		X		X		
12	Se reconocen sus logros cada vez que el resultado es apropiado.	X		X		X		
13	Tiene oportunidades de capacitación brindadas por la institución.	X		X		X		
14	La Institución cumple con las normas laborales.	X		X		X		
15	Tienes posibilidades de ascenso en la institución.	X		X		X		
D4	Dimensión: Reconocimiento personal y/o social							
16	Existe una adecuada relación entre el director y los docentes.	X		X		X		
17	Existe una adecuada relación entre docentes y padres de familia.	X		X		X		
18	Realiza trabajos en equipo dentro de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Todo OK

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: J. EDWIN ZELADA FLOREZ

Especialidad del Validador: TECNICO

Lima, 22 de Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Mg. Edwin A. ZELADA FLOREZ
Asesor Temático, Metodológico
y Estadístico



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA

La Coordinadora de la Institución Educativa Particular Saco Oliveros de San Juan de Lurigancho:

HACE CONSTAR:

Que la Licenciada Yulan Cristobal Paredes egresada de la Maestría de la Universidad San Martín de Porres USMP, viene realizando la investigación de su tesis titulada “Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa Particular Saco Oliveros San Juan De Lurigancho, 2020,

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para fines que estime conveniente



YENNY VARGAS C.
COORDINADORA