



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones
educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019

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

AUTOR:

Br. Ortiz Trujillo, Miguel Angel (ORCID: 0000-0002-4949-0966)

ASESOR:

Dr. Salvatierra Melgar, Angel (ORCID: 0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis queridos padres Roque y Jacinta quienes con su amor y paciencia supieron inculcarme un ejemplo de esfuerzo haciendo que yo pueda cumplir un sueño más. También dedico mi trabajo de investigación a mis hermanos Walter y Vilma por su apoyo incondicional y por estar en todo momento conmigo.

Asimismo, dedico mi trabajo a mi esposa Mercedes, a mis hijos Angie y Angel, quienes estuvieron siempre conmigo en todo momento brindándome su apoyo incondicional y la confianza necesaria para lograr una de mis metas más anheladas.

Agradecimiento

El mayor agradecimiento a Dios quien me dio la fortaleza necesaria para alcanzar la meta que me propuse. Mi profundo agradecimiento a todos mis familiares quienes me impulsaron para culminar la maestría. Asimismo, el agradecimiento a las autoridades de la Universidad César Vallejo y a los docentes quienes me orientaron hasta culminar satisfactoriamente mis estudios de la maestría y obtener el grado académico.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Miguel Angel Ortiz Trujillo, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019”, en 93 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de enero de 2020



Br. Miguel Angel Ortiz Trujillo

Índice

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1 Tipo y diseño de la investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Procedimiento	24
2.6 Método de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	25
III. Resultados	26
3.1 Resultados descriptivos	26
3.2 Resultados inferenciales	30
IV. Discusión	37
V. Conclusiones	39
VI. Recomendaciones	40
Referencias	41
Anexos	45
Anexo 1. Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	47
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	54
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	77

Anexo 5: Constancia de haber aplicado los instrumentos	79
Anexo 6: Base de datos	86

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión educativa	17
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	18
Tabla 3: Descripción de la población de profesores en las siete escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral	19
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión Educativa	20
Tabla 5: Ficha técnica del instrumento para medir la Satisfacción Laboral	21
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para medir la variable Gestión Educativa	22
Tabla 7: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de medición Cuestionario sobre la Satisfacción laboral	22
Tabla 8: La confiabilidad del instrumento gestión educativa	23
Tabla 9: La confiabilidad del instrumento satisfacción laboral	23
Tabla 10: Criterio de confiabilidad de valores (Kerlinger, 2002)	24
Tabla 11: Percepción de la gestión educativa en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019	26
Tabla 12: Percepción de la satisfacción laboral en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019	27
Tabla 13: Dimensiones de la satisfacción laboral en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019	28
Tabla 14: Tabla de contingencia Gestión Educativa y Satisfacción Laboral	29
Tabla 15: Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado en la prueba de incidencia para determinar la causalidad, según prueba de regresión logística ordinal	32
Tabla 16: Estimaciones de parámetro	34

Índice de figuras

	Pág
Figura 1: Percepción de la gestión educativa en las escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019	26
Figura 2: Percepción de la satisfacción laboral en las escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019	27
Figura 3: Dimensiones de la satisfacción laboral en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019	28
Figura 4: Gráfico de barras correspondiente a la tabla de contingencia de la Gestión Educativa y la Satisfacción Laboral	30

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas integradas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

El diseño de la investigación para el presente estudio es no experimental, desde la perspectiva temporal de la medición corresponde a un diseño transeccional o transversal y es correlacional – causal. Se trabajó con los 182 docentes de las siete instituciones educativas integradas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria del distrito de Aucallama en la provincia de Huaral. Para la recolección de datos fue utilizado el instrumento del cuestionario. Los datos fueron procesados a través del programa SPSS y el Excel, el análisis de datos se realizó con el modelo de regresión logística ordinal.

En el presente trabajo de investigación, debido a que en la prueba de la hipótesis general se obtiene $p = 0,287$ no se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que la gestión educativa no incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019. Para el caso de las hipótesis específicas 1 y 3, con los valores obtenidos de $p = 0,212$ y $p = 0,524$ respectivamente, la gestión educativa no incide significativamente en el reto del trabajo de los docentes y en las condiciones favorables con que cuentan los docentes. Para las hipótesis específicas 2 y 4, con los valores obtenidos de $p = 0,001$ y $p = 0,002$ respectivamente, la gestión educativa incide significativamente en el sistema de recompensas justas de los docentes y en que los docentes brinden apoyo a sus colegas.

Palabras clave: Gestión educativa, satisfacción, docente, director, escuela.

Abstract

The purpose of this research work was to determine the impact of educational management on teacher job satisfaction in integrated educational institutions in the Aucallama district, province of Huaral, 2019.

The research design for the present study is non-experimental, from the temporal perspective of the measurement it corresponds to a transectional or transversal design and is correlational - causal. We worked with the 182 teachers of the seven integrated educational institutions of the levels of initial, primary and secondary education of the Aucallama district in the province of Huaral. For the data collection the questionnaire instrument was used. The data was processed through the SPSS program and Excel, the data analysis was performed using the ordinal logistic regression model.

In the present research work, because in the test of the general hypothesis it is obtained $p = 0.287$ the null hypothesis is not rejected, which means that the educational management does not significantly affect the job satisfaction of teachers of educational institutions from the Aucallama district, province of Huaral, 2019. In the case of specific hypotheses 1 and 3, with the values obtained of $p = 0.212$ and $p = 0.524$ respectively, educational management does not significantly affect the challenge of teachers' work and in the favorable conditions available to teachers. For specific hypotheses 2 and 4, with the values obtained of $p = 0.001$ and $p = 0.002$ respectively, educational management has a significant impact on the teachers' fair reward system and that teachers provide support to their colleagues.

Keywords: Educational management, satisfaction, teacher, principal, school.

I. Introducción

La presente investigación tiene la pretensión de delimitar la incidencia de la variable gestión educativa en la variable satisfacción laboral de los docentes en las siete escuelas públicas integradas de educación básica, que atienden a estudiantes de educación inicial, educación primaria y educación secundaria, en el distrito de Aucallama, en la provincia de Huaral.

En lo referente al caso de la variable gestión educativa se considera la necesidad de un eficiente manejo de habilidades directivas por parte de los directores, quienes son los gestores de las escuelas teniendo el firme objetivo de lograr mejoras en la gestión, se observa la necesidad de mejorar sus habilidades directivas, la necesidad de un mayor compromiso de los docentes y personal administrativo que trabaja en cada una de las instituciones en pos de la mejora del servicio, haciendo que sea de mayor calidad, además se observa la insuficiencia de los recursos financieros en la escuela para brindar un mejor servicio educativo.

Para la variable satisfacción laboral de los profesores se considera sus condiciones de trabajo con que cuentan en la institución educativa, entre las condiciones podemos mencionar a la infraestructura, porque se carece de ambientes adecuados o estos son insuficientes, en lo referente al mobiliario se cuenta con mesas, sillas y estantes pero son insuficientes o inadecuados, no se cuenta con el material didáctico suficiente, podemos mencionar los textos y los cuadernos de trabajo que proporciona el Ministerio de Educación, pero los materiales didácticos a utilizarse, en muchas ocasiones, tienen que ser elaborados por el docente y es el mismo docente quien debe financiar el costo, los equipos tecnológicos como computadoras, proyectores multimedia no son los suficientes para desarrollar un buen trabajo por parte de los docentes porque no se cuenta con ellos o se cuenta con muy pocos equipos; en cuanto a la conectividad al servicio de Internet, se cuenta con una línea de muy baja velocidad que no permite que los estudiantes puedan utilizarlo o no se cuenta con el servicio, no se otorgan los merecidos reconocimientos a las acciones destacadas de los docentes, así como también el sueldo que reciben actualmente los docentes en actividad y el tipo de jubilación que recibirán cuando dejen de laborar no colman sus expectativas. En lo referente a los antecedentes nacionales revisados para el presente estudio se cuenta con los siguientes:

Aquije (2015) en su investigación acerca de la denominada gestión de calidad y satisfacción laboral de los docentes de un instituto público en Callao, 2015 tuvo como propósito instituir de qué modo la variable gestión de calidad se articula con la variable satisfacción laboral de los docentes del instituto. La investigación consideró como población a los 102 docentes, el estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y transeccional porque su finalidad ha sido medir dos variables, además su diseño fue no experimental, siendo el muestreo no probabilístico intencionado en cuyo procesamiento fue empleado el paquete estadístico SPSS. Según los resultados conseguidos usando el rho de Spearman, la variable gestión de la calidad presentó una relación significativa con la variable satisfacción laboral.

León (2017) en su investigación que aborda la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los profesores en la EMCH, 2017 tuvo como objetivo del estudio establecer cómo se relaciona la variable gestión administrativa con la variable satisfacción laboral docente. En el estudio se consideró el enfoque cuantitativo, siendo de tipo descriptivo correlacional, mientras que el diseño fue no experimental. Se encuestó a 50 de 57 docentes. Se aplicó una encuesta para ambas variables consideradas. Se arribó a la conclusión que la variable gestión administrativa guarda una relación positiva con la variable satisfacción laboral de los docentes en la escuela.

Trejo (2016) en su investigación realizada acerca de la gestión educativa y la satisfacción laboral en los profesores de educación secundaria en las escuelas de Aucallama - Huaral, 2015, consideró como su propósito verificar la relación de la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral en los docentes. Dicho estudio se efectuó mediante un diseño no experimental y fue descriptivo correlacional; para establecer la relación entre las variables se valió del método hipotético deductivo. Los datos fueron analizados empleando la correlación de Spearman. Se verificó que la variable gestión educativa guarda relación de modo positivo con la variable satisfacción laboral en los profesores de secundaria en las escuelas consideradas para el estudio. Se verificó que entre las variables se presenta una correlación fuerte. Se afirmó que a una mejor gestión educativa se presenta una mejor satisfacción laboral.

Mateo (2017), en su investigación que trata lo referente a la gestión educativa y a la satisfacción laboral en los maestros de tres escuelas, consideró como objetivo general

verificar la relación existente entre la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral en los profesores de las tres escuelas. El mencionado estudio fue realizado empleando el método hipotético deductivo cuya naturaleza fue cuantitativa, además se precisa que fue correlacional y de alcance transversal; el diseño empleado fue el no experimental. Para el estudio, la población considerada fue de 135 conformándose una muestra de cien maestros. Se empleó la técnica de la encuesta y se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach para evaluar la variable gestión educativa. En la medición del nivel de confiabilidad fue utilizado el coeficiente KR 20, para comparar la estadística fue empleado el Coeficiente Rho de Spearman. La conclusión a la que se llegó fue que se presenta una relación significativa moderada entre las variables consideradas que son la gestión educativa y la satisfacción laboral. Además, se precisa que se exceptúa en la dimensión gestión administrativa debido a que no existe una relación significativa con la variable satisfacción laboral.

Rubio (2018) en su estudio sobre la gestión educativa y la satisfacción laboral en las maestras del nivel de educación inicial en las escuelas públicas de la UGEL N° 07-Miraflores, planteó como objetivo definir qué relación es la que existe entre las dos variables consideradas, teniendo en cuenta a las maestras de educación inicial. Se consideró a seis escuelas de educación inicial, en las que se tenía una población conformada por 65 docentes. En la investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional porque el estudio tuvo el objetivo de determinar la naturaleza de los vínculos que existen entre las variables. El tratamiento estadístico a partir de los datos se realizó mediante tablas y gráficos, determinándose que se presenta una significativa relación entre las variables de estudio en las profesoras del nivel inicial de las escuelas públicas consideradas para el estudio. Se concluyó que la gestión educativa y la variable satisfacción laboral en las maestras del nivel inicial es moderada; por dicha razón no se debe dejar de referir que las maestras expresan que hay un problema latente por la gestión educativa que conducen los directores de las escuelas consideradas para el estudio.

Aparcana (2018) en su estudio que aborda la gestión educativa y la satisfacción laboral en los profesores de la escuela “Alfredo Vargas Guerra” 2018, tuvo como finalidad establecer cuál es la relación existente entre la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral en los docentes de la escuela considerada para la investigación. En dicho estudio se empleó un diseño no experimental, siendo su nivel descriptivo correlacional,

considerando un solo grupo y la muestra de 50 maestros. La recolección de los datos fue llevada a cabo utilizando el cuestionario, se procesó los datos utilizando el paquete estadístico SPSS y el programa Excel; se analizó los datos empleando la correlación de r de Pearson. La conclusión a la que se arribó es que se presenta una correspondencia que es continua además demostrativa para las variables gestión educativa y satisfacción laboral de los profesores.

Untiveros (2019), en el trabajo de investigación que desarrolló sobre la función administrativa y la satisfacción laboral de los profesores de una escuela en Satipo, planteó como intención explicar y asociar los niveles de la variable función administrativa y la relación con la variable satisfacción laboral de los docentes del nivel de educación secundaria de la escuela considerada para la investigación. El estudio realizado fue básico, siendo correlacional y su diseño descriptivo –correlacional; fue empleada la técnica de la encuesta, utilizándose para ello los cuestionarios para la determinación de los niveles de relación que guardan las variables de estudio consideradas. La conclusión es que se llegó a determinar la existencia de una correlación significativa negativa perfecta entre la variable función administrativa y la variable satisfacción laboral en los docentes de la escuela considerada para el estudio.

En lo referente a los antecedentes internacionales se cuenta con los siguientes:

Riffo (2014) en su tesis acerca de la gestión educacional y los resultados académicos en los colegios municipales planteó como propósito conocer la efectividad de dos planes de optimización educativa en la mejora de los resultados académicos que son medidos por el sistema de medición de la calidad de la educación, SIMCE, en las escuelas bajo administración de las municipalidades en Chile. Se relacionó los resultados, así como las acciones de mejora del liderazgo, de la gestión curricular además de la convivencia escolar. Fue empleada la metodología cuantitativa no experimental descriptiva de carácter correlacional, precisando que además para el análisis de las variables se empleó la metodología cualitativa. Para la investigación, en la población se consideró a 211 establecimientos registrados en el SACGE y conformaron la muestra 51 de los establecimientos. La información fue obtenida de los resultados SIMCE, en los informes finales, de los planes de mejora educativa y de las entrevistas a los directivos. Al obtenerse

los resultados mostraron que no se da una relación entre los resultados del SIMCE y las prácticas de liderazgo, de gestión curricular y de convivencia escolar. La conclusión a la que se arribó fue que aquellos que fortalecen las aptitudes en sus equipos logran mejorar sus resultados. La recomendación fue la implementación de políticas para el perfeccionamiento de los directivos buscando un liderazgo orientado al aprendizaje.

Mercado, López (2015), en su estudio acerca de una propuesta de gestión de recursos humanos para los establecimientos educacionales en Chile se centraron en la gestión por competencias de los directivos en las escuelas de la región Maule. El estudio planteó como objetivo determinar la forma efectiva de gestionar los recursos humanos en las escuelas, desarrollaron la metodología de carácter cualitativa considerando un grupo focal considerando a los directivos de las escuelas de gestión pública y privada. De acuerdo a los resultados hallados se encuentra que en el accionar de los directivos de las escuelas existen procedimientos para la gestión del recurso humano y permiten mostrar las dificultades que la entorpecen. Además, propone un modelo de gestión del talento que permitirá mejorar los resultados.

Soto-Rosales, González-Losada (2018), en su estudio en cuanto a la satisfacción laboral en los trabajadores de atención a la infancia se concentraron en determinar el grado de satisfacción laboral y burnout, asimismo la relación entre dichas variables en el personal a cargo de la atención a la infancia en la provincia de Huelva, España. Se emplearon como instrumentos los cuestionarios adaptados para la evaluación de las variables consideradas en el estudio. La muestra estuvo conformada por 194 individuos, siendo menos del 20% de ellos quienes expresan tener muy claras sus funciones. Expresan que no pueden afirmar que los trabajadores presenten desgaste profesional porque encontraron que ellos muestran niveles altos de realización y niveles bajos de agotamiento. En lo concerniente a la satisfacción laboral los niveles más negativos inciden en su escasa percepción de sus competencias profesionales además de los altos niveles de monotonía.

Durante la revisión literaria se han encontrado estudios que abordan la gestión educativa, así en relación a lo expresado por (Gallegos, 2004), acerca de la gestión educativa afirma que viene a ser la organización de todas las actividades para hacer posible la consecución de las metas de la escuela, considerando que su función es educar (p.15).

De acuerdo a lo expresado por el autor, podemos decir que la gestión educativa consiste en el despliegue de un conjunto de actividades propias de la escuela, siendo el fin lograr las metas y los objetivos educativos establecidos, empleando para ello adecuadamente los recursos.

La gestión educativa orienta las acciones administrativas en el entorno educativo, buscando mejorar la organización y los proyectos educativos; su desarrollo y su ejecución se da mediante los planes, los programas y los proyectos para optimizar los recursos, aportando a la solución de las necesidades educativas teniendo en cuenta los menesteres básicos del ser humano, así como también contribuirá al desarrollo local, regional y nacional.

Por su parte Alvarado (2006), expresó que la gestión es entendida como una aplicación de variados instrumentos, de técnicas y de procedimientos en la utilización de los medios y el desenvolvimiento de las diversas actividades de una institución (p. 17).

Según lo expresado por Alvarado podemos afirmar que la gestión en una institución educativa incluye las técnicas, los instrumentos y los procedimientos que coadyuvarán al eficiente manejo de recursos con que se cuenta y así lograr las metas institucionales.

Al respecto de la gestión educativa, Caiceo (2004) expresó que en el entorno administrativo se encuentra la autonomía de gestión que se da en tres aspectos de un gestor o director, siendo ellos el aspecto pedagógico, el aspecto de administración de personal y el de la administración financiera. Señaló que, para una autonomía en la gestión en una entidad educativa, dicho establecimiento debería contar con la autonomía curricular y administrativa. (Citado en Muñoz, 2018).

Según lo afirmado por el autor, el director de una entidad educativa debe tener la suficiente autonomía de gestión para desarrollar su labor eficientemente en los diversos ámbitos de su competencia, en los diversos aspectos de los cuales es el principal responsable.

Así también Cassasus (2000) expresó acerca de la gestión educativa que viene a ser la gestión del entorno interno que se orienta en dirección a la consecución de las metas propuestas en la escuela. (p. 6)

De acuerdo a lo expresado por Casassus, en la gestión educativa nos enfrentamos a una situación muy singular, el hecho de formar seres humanos; es por ello que en el campo educativo el contexto interno propende a unirse conceptualmente con los fines de la organización. Esta situación muy particular, difícilmente se puede dar en otras entidades.

Quintana-Torres (2018) expresó que es en la escuela donde se encuentra variadas maneras de referirse a la gestión teniendo así la curricular, la pedagógica, la del tiempo, la educativa, la escolar, la del entorno, la de los recursos, la directiva, la académica y hasta la administrativa. Manifiesta que todas estas denominaciones, que aparentemente aluden a situaciones particulares, son empleadas de manera ambigua entre sí y de forma indistinta con la función de la administración, conduciendo a que la implementación en la cotidianidad de la escuela sea confusa. (p. 4)

De acuerdo a lo expresado por la autora, gestión educativa en una institución educativa puede ser tratada teniendo en cuenta varias dimensiones para evitar que la implementación sea confusa en la práctica.

De acuerdo a la Representación en Perú de la UNESCO (2011, pp.32-33), se plantea que la gestión educativa alude a la organización de la totalidad del sistema abordando la relación de los aspectos o los elementos que se presentan en el quehacer habitual de la escuela. Se considera, por ejemplo, la labor que desarrolla cada uno de quienes conforman la comunidad educativa, los vínculos que se dan entre todos ellos, las cuestiones que afrontan y el modo como lo ejecutan, situado en un entorno dándole sentido a las acciones, e incluye las normas, las reglas, los principios, todo ello con el fin de generar los ambientes y hacer posible las condiciones necesarias de aprendizaje para los educandos. Es así que los componentes considerados, tanto externos como internos, coexisten, interaccionan y se enlazan entre sí; en ellos podemos distinguir acciones diversas que pueden ser agrupadas de acuerdo a su naturaleza. De esta manera lograremos observar las acciones cuya naturaleza es pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria.

Al hacer la distinción de las acciones podemos observar que en la escuela y en los procesos de gestión correspondientes encontramos dimensiones de acciones distintas y la vez complementarias en su desarrollo. Es así que podemos encontrar diversas proposiciones

de las dimensiones de la variable gestión educativa. La propuesta más concisa y que mejor se comprende es aquella que plantea las dimensiones: pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

En lo concerniente a la dimensión denominada la gestión pedagógica, es el Ministerio de Educación (2011) que afirma que se alude al desenvolvimiento primordial de la acción que debe desarrollar la escuela a la vez del personal que forma parte de ella: la enseñanza-aprendizaje. Es necesario enfatizar que este conjunto de ideas constituye la orientación del proceso de enseñanza-aprendizaje considerando todas las acciones que conlleva.

Podemos afirmar, en relación a la dimensión pedagógica, que engloba el trabajo del profesor, las acciones pedagógicas, la forma de enseñanza, la conducción del aula de clases, la aplicación de enfoques pedagógicos y diversas estrategias didácticas, la actualización docente que repercutirá en su quehacer diario brindando una educación de calidad, asimismo le posibilitará su fortalecimiento como maestro.

En lo referente a la dimensión denominada la gestión administrativa, el Ministerio de Educación (2011) afirma que ella engloba las actividades de manejo de los recursos humanos, de los recursos económicos y de los recursos materiales con que cuenta la escuela, así como de los procesos técnicos, de la protección de los bienes y también la utilización de información de quienes constituyen el lugar de estudios. La gestión administrativa guarda relación con la ejecución de las disposiciones dadas, para esta dimensión también se incluye el seguimiento de funciones buscando la mejora de las acciones de enseñanza-aprendizaje. Así la gestión administrativa procura siempre que exista armonía entre los beneficios personales que se espera lograr con los de la entidad de manera que sea mucho más fácil tomar las decisiones que puedan conducirnos al logro de los objetivos de la entidad. Así, podemos afirmar que la dimensión administrativa guarda relación con la utilización de recursos humanos y tecnológicos, igualmente lo concerniente al manejo económico de la institución y todo aquello relacionado a las acciones educativas con el propósito de la consecución de la visión y misión para la escuela. Así también la gestión administrativa busca que se cumplan las normas en materia educativa dispuestas por el ente rector, siendo el fin el mejoramiento de los aprendizajes, así la gestión administrativa busca en todo

momento que exista armonía entre los intereses particulares personales y los de la entidad para lograr acuerdos en beneficio de la institución.

En cuanto a la dimensión denominada la gestión institucional, es el Ministerio de Educación (2011) que expresa que ella viene a ser la manera de organizarse de los entes que conforman la comunidad educativa con el objetivo de la adecuada marcha de una escuela. La gestión institucional brinda un contexto que posibilita sistematizar y analizar el desarrollo de las actividades relacionadas a los detalles de estructura, los que en la institución educativa dan parte de su modo de funcionamiento. Los detalles considerados son aquellos llamados de estructura formal (los organigramas, la distribución de las tareas y la distribución del trabajo) así también los que corresponden a los llamados de estructura informal (los vínculos existentes, las formas diversas de relacionarse y los estilos que se observan en las prácticas cotidianas, los ritos y ceremonias que distinguen a una institución).

En la búsqueda de que la entidad educativa pueda desarrollarse y desenvolverse con autonomía, competencia y flexibilidad, haciendo posible desarrollar adecuaciones y reajustes al observarse las demandas y variaciones que se dan en el entorno social, en la dimensión institucional es fundamental dar impulso y dar el valor al desempeño de las habilidades y las capacidades de cada individuo y del grupo. Es de suma necesidad tener muy explícitas las políticas de la institución que luego se desencadenan de sus principios y de la visión que encamina a la entidad y que luego se convertirán en estilos de proceder en el manejo de la gestión.

En cuanto a la dimensión denominada la gestión comunitaria, expresa el Ministerio de Educación (2011) que ella considera los vínculos que deben darse entre la institución y el ámbito del cual forma parte, teniendo en cuenta a los padres de familia como soporte fundamental para las escuelas, así también a las municipalidades y a las organizaciones privadas. La intervención y la colaboración de las organizaciones de la comunidad deben estar dirigidas a acrecentar la calidad educativa.

En cuanto a la satisfacción laboral se tiene a Robbins (2004) quien expresó que son los elementos de mayor relevancia que encauzan a encontrarse a gusto en un puesto de trabajo y ellos son los siguientes: una labor retadora desde un punto de vista mental, las

recompensas equitativas, las condiciones de trabajo que conforman un respaldo, los colegas que apoyan y el ajuste personalidad puesto. Así también, el efecto de la satisfacción en el puesto de trabajo, en el desempeño del empleado conlleva a la satisfacción y la productividad, a la satisfacción y el ausentismo o a la satisfacción y la rotación. (p.192)

Así, se puede concluir que en la satisfacción encontramos factores categóricos que permiten al trabajador sentirse más a placer con su labor, uno de ellos es un trabajo desafiante, que va acompañado de ciertos estímulos, el amparo de la organización y aún más que el trabajador logre su realización profesional.

Al respecto de la satisfacción laboral, Robbins (1998) la definió expresando “que es un conjunto de las actitudes generales de la persona para con su trabajo, es así que el trabajador que se encuentra muy satisfecho con el puesto que ocupa poseerá un comportamiento positivo hacia éste; pero quien se encuentra insatisfecho mostrará actitudes negativas” (Citado en Viamontes y García Viamontes, 2010).

Al referirnos a las actitudes de los trabajadores por lo general hacemos referencia a la denominada satisfacción laboral y consideramos a la satisfacción como aquel proceso asimilado a desarrollarse desde la relación entre las cualidades del trabajador y las peculiaridades subjetivas de las actividades y también del entorno laboral.

En lo referente al reto del trabajo, Robbins (2013) expresó que éste se presenta cuando el trabajador opta por las actividades de su labor que posibilitan el aprovechamiento de sus aptitudes, considerando una retroalimentación eficaz que le posibilite conocer si su desenvolvimiento en el trabajo es el apropiado (p. 76).

El trabajador mostrará complacencia en su labor cuando se le ofrece el espacio para demostrar sus competencias en un buen entorno laboral, por consiguiente, se sentirá bien al hacer su trabajo, además si es orientado apropiadamente y es informado que lo que está haciendo es correcto, también si se le da a conocer los aspectos que debe mejorar.

En cuanto a las recompensas justas, Robbins (2013) expresó que se tiene en cuenta a las políticas de imparcialidad en una entidad, es decir, que haya una percepción de salarios

justos y condiciones laborales favorables para el trabajador, además que nadie esté impedido de concretar sus deseos de superación (p. 77).

La equidad se fundamenta en otorgar a cada individuo lo que amerita teniendo en consideración sus méritos o sus condiciones, sin que ello desfavorezca a los demás, y es de mucha relevancia que este concepto sea entendido por los trabajadores, quienes deberían percibir que su esmero en el trabajo es retribuido o recompensado adecuadamente, mediante su sueldo, estímulos, incentivos y ascensos.

En lo que respecta a las denominadas condiciones favorables, Robbins (2013) señaló que se trata de una cuestión que inquieta mucho al trabajador porque es de su interés saber cómo se encuentra la infraestructura en la cual trabajan, las condiciones de seguridad y el estado de las instalaciones. Todas estas condiciones influirán en su desempeño laboral (p. 80).

Es cierto que los trabajadores tienen muy en cuenta las condiciones físicas propias del espacio en el cual laboran, si éste representa un lugar seguro para ellos, así estarán cómodos y con la tranquilidad para ejercer su labor de la mejor forma, pero debemos considerar que el espacio físico es sólo uno de tantos factores que tienen influencia en la satisfacción laboral.

En lo concerniente a la dimensión denominada colegas que brindan su apoyo, Robbins (2013) manifestó que el empleado que tendrá éxito será quien ejerce influencia y de manera positiva en los otros trabajadores, dando muestras de humildad, promoviendo el trabajo en equipo; asimismo mantiene un desempeño favorable y es el idóneo para apoyar a otros en lograr su superación (p. 82).

Si se advierte que los trabajadores de una misma entidad laboran ayudándose mutuamente, es porque cada uno de ellos ha logrado interiorizar los objetivos comunes que posee la organización, es así que no sólo buscan su provecho personal, sino además el de los demás. Así también, para que los empleados puedan sentirse cómodos en su centro de labores, no es suficiente contar sólo con un lugar apropiado, es necesario además un buen clima laboral y que puedan apoyarse unos a otros.

Sanín, Salanova (2014), en su estudio analizó cómo es que la satisfacción laboral media la vinculación entre el crecimiento psicológico de un trabajador y su desempeño laboral, siendo el último el que se evalúa por los superiores en cualquier centro de labores. Se tuvo la colaboración de los empleados y los jefes de cinco empresas colombianas. Dentro de los resultados hallados se muestra que es la satisfacción en el centro de labores la que media parcialmente la relación que se da entre la apertura al cambio y el desempeño extrarrol (evaluado por el superior). Así también, se pudo encontrar que tanto la flexibilidad como la apertura al cambio se vinculan de manera positiva además directa con la satisfacción laboral general, dándose que ésta a su vez, logra predecir el desempeño extrarrol asimismo el respeto de las normas, los que son evaluados por los superiores.

Chiavenato (2000) manifestó que la satisfacción laboral constituye la conducta del trabajador en busca de las metas establecidas; es así que se constituye en una forma individual con el fin de conseguir los objetivos. (p.359)

Según lo expresado por Chiavenato, la satisfacción laboral es un aspecto de trascendental relevancia para todas las entidades debido a que permite que se logre evidenciar la formación integral del ser humano como un ente social significativo para las labores que cumple, y asimismo hace que se haga posible el incremento de la productividad en las organizaciones.

Entre los problemas detectados tenemos que el problema general es ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019?; al respecto se tienen los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en el reto del trabajo de los docentes?, (b) ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en el sistema de recompensas justas a los docentes?, (c) ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en las condiciones favorables con que cuentan los docentes?, (d) ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en que los docentes brinden apoyo a sus colegas?

En relación a los objetivos tenemos que el objetivo general es determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019. Así en cuanto a los

objetivos específicos tenemos: (a) Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en el reto del trabajo de los docentes. (b) Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en el sistema de recompensas justas de los docentes. (c) Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en las condiciones favorables con que cuentan los docentes. (d) Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en que los docentes brinden apoyo a sus colegas.

En lo que respecta a la justificación de la investigación se cuenta con la siguiente justificación teórica: El estudio se refrenda en lo que sostiene el Ministerio de Educación en el Manual de Gestión para los directivos de las escuelas (2011) donde expone que la gestión educativa alude a una organización sistémica abordando la relación de los aspectos o los elementos que se presentan en el quehacer habitual de la escuela. En cuanto a la justificación práctica, se tiene que en el presente estudio se pretende distinguir los factores determinantes para ayudar a afinar la gestión educativa lo que conllevará a incrementar el nivel de la satisfacción laboral en cada uno de los maestros de las escuelas, asegurando la calidad del aprendizaje para todos los estudiantes. En lo concerniente a la justificación metodológica, el estudio tomó en consideración los procedimientos, las técnicas y los instrumentos que exige esencialmente una indagación causal procurando dar el valor correspondiente a la correlación existente entre la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral.

En lo correspondiente a las hipótesis tenemos como la hipótesis general: La gestión educativa incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019. Las hipótesis específicas correspondientes son: (a) La gestión educativa incide significativamente en el reto del trabajo de los docentes. (b) La gestión educativa incide significativamente en el sistema de recompensas justas de los docentes. (c) La gestión educativa incide significativamente en las condiciones favorables con que cuentan los docentes. (d) La gestión educativa incide significativamente en que los docentes brinden apoyo a sus colegas.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio corresponde al paradigma positivista por la naturaleza de la investigación, según Ricoy (2006) quien expresa que el paradigma positivista es considerado cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial a la vez científico tecnológico. Por dicha razón, es el paradigma positivista que sostiene a la investigación cuyo objetivo es verificar las hipótesis mediante la estadística o la determinación de los parámetros de una variable expresándolos numéricamente (p.14).

En lo referente al enfoque considerado en el presente estudio este es de tipo cuantitativo, que de acuerdo a lo afirmado por Hernández et al. (2010) un estudio es de este tipo porque emplea la recopilación de la información que servirá para probar o verificar las hipótesis haciendo uso de las estrategias didácticas que están basadas en mediciones numéricas, permitiendo al investigador dar propuestas de patrones de comportamiento y así verificar los fundamentos teóricos que explican dichos patrones.

En lo que se refiere al diseño del trabajo corresponde a un diseño no experimental que según Echevarría (2016) son llamados así los estudios en los cuales se prueban hipótesis que sostienen relaciones de causalidad entre las variables y que sólo son observadas sin que se realice una manipulación como en el caso de los estudios de corte experimental.

De acuerdo a lo afirmado por Mousalli-Kayat (2015) es preciso señalar que el presente estudio cuyo tipo de diseño de investigación es el no experimental, desde la perspectiva temporal de la medición corresponde a un diseño transeccional o transversal, debido a que la recolección de datos solamente se da en un momento porque la intención es caracterizar o describir el fenómeno en un determinado momento mediante las variables consideradas para el estudio.

Según lo afirmado por Hernández et al. (2014) entre los estudios de diseño transeccional, la presente investigación es correlacional - causal puesto que explica la

relación entre dos categorías, variables o conceptos en un determinado tiempo, que puede darse en términos de una correlación o presentarse en términos de una relación causa–efecto.

Según lo planteado por Sánchez (2019) la secuencia metodológica del presente estudio corresponde al modelo hipotético-deductivo porque se parte de premisas generales y se arriba a una conclusión particular, que viene a ser la hipótesis a verificar; en el caso que sea así permitiría además del incremento de la teoría, también el planteamiento de soluciones a problemas de corte teórico o práctico. En el caso que no fuera así se podría reformular para replantearla con una orientación diferente o alternativa a la anterior.

El diseño de investigación en que se basa el presente estudio corresponde al esquema:

$$M : O_x \rightarrow O_y$$

Dónde:

M = Docentes de las instituciones educativas públicas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

O_x = Variable gestión educativa

O_y = Variable satisfacción laboral

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional de la variable gestión educativa

La medición o acercamiento a la ponderación de la variable gestión educativa fue representada por los niveles: ineficiente, regular y eficiente. El número total de ítems es de cuarenta y dos (42) en cuatro dimensiones (D1, D2, D3, D4). La escala que se asumirá es ordinal considerando: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Los puntos de corte son los siguientes: ineficiente [42 -97], regular [98 - 153] y eficiente [154 -210].

Definición operacional de la variable satisfacción laboral

La medición o acercamiento a la ponderación de la variable dependiente satisfacción laboral en los docentes fue representada por los niveles: no satisfecho, medianamente satisfecho y satisfecho. Así, el número total de ítems es de veintinueve (29) en cuatro dimensiones (D1, D2, D3, D4). La escala que se asumirá es ordinal considerando: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Los puntos de corte son los siguientes: no satisfecho [29 -67], no satisfecho [68 - 106] y satisfecho [107 -145].

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles o rangos
Gestión Pedagógica	- Realiza el monitoreo del proceso enseñanza-aprendizaje.	1; 2	Escala de medición: NOMINAL ORDINAL	Ineficiente [12 - 27] Regular [28 - 43] Eficiente [44 - 60]
	- Promueve la diversificación curricular.	3; 4; 5		
	- Promueve el uso de estrategias metodológicas y didácticas.	6; 7		
	- Promueve el uso de materiales y recursos didácticos.	8; 9		
	- Monitorea los logros de aprendizaje de los estudiantes.	10; 11; 12		
Gestión Administrativa	- Valora el recurso humano de la institución.	13; 14	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ineficiente [15 - 34] Regular [35 - 54] Eficiente [55 - 75]
	- Gestiona los recursos económicos en provecho de la institución.	15; 16		
	- Gestiona la utilización de los recursos materiales e instalaciones con que se cuenta.	17; 18; 19; 20		
	- Vela por la seguridad de la institución.	21; 22; 23		
	- Vela por el adecuado manejo de la información en la institución.	24		
	- Busca el logro de la misión y de la visión de la institución educativa.	25; 26; 27		
Gestión Institucional	- Realiza la planificación de actividades.	28; 29	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ineficiente [7 - 16] Regular [17 - 26] Eficiente [27 - 35]
	- Organiza las actividades de la gestión educativa	30; 31		
	- Dirige las actividades con eficacia.	32; 33		
	- Realiza el control de las actividades desarrolladas	34		
Gestión Comunitaria	- Promueve la cooperación de las familias.	35; 36; 37; 38	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ineficiente [8 - 18] Regular [19 - 29] Eficiente [30 - 40]
	- Permite la integración de los gobiernos locales.	39; 40; 41		
	- Propicia la colaboración de las organizaciones privadas.	42		
Variable: Gestión educativa			(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ineficiente [42 - 97] Regular [98 - 153] Eficiente [154 - 210]

Tabla 2.

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles o rangos
Reto del trabajo	- Aprovechamiento de las capacidades.	1; 2; 3; 4	Escala de medición: NOMINAL ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	No satisfecho [8 - 18] Medianamente satisfecho [19 - 29] Satisfecho [30 - 40]
	- Retroalimentación brindada por los directivos.	5; 6		
	- Orientaciones para mejorar su trabajo.	7; 8		
Sistema de recompensas justas	- Reconocimientos	9; 10	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	No satisfecho [7 - 15] Medianamente satisfecho [16 - 24] Satisfecho [25 - 35]
	- Condiciones laborales	11		
	- Sueldo	12		
	- Oportunidades de ascender	13; 14		
	- Jubilación	15		
Condiciones favorables	- Estado de los ambientes de trabajo	16; 17; 18; 19	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	No satisfecho [6 - 13] Medianamente satisfecho [14 - 21] Satisfecho [22 - 30]
	- Condiciones de seguridad	20; 21		
Colegas que brindan apoyo	- Relaciones humanas.	22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	No satisfecho [8 - 18] Medianamente satisfecho [19 - 29] Satisfecho [30 - 40]
Variable: Satisfacción laboral			(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	No satisfecho [29 - 67] Medianamente satisfecho [68 - 106] Satisfecho [107 - 145]

2.3 Población, muestra y muestreo

La unidad de investigación para el presente estudio estuvo conformada por 182 docentes que conforman la población de profesores de los tres niveles educativos que forman parte de la plana docente en las siete escuelas integradas de Aucallama, en la provincia de Huaral. Todos los docentes fueron considerados para el presente estudio, de manera que se trata de una investigación censal.

Según (Vara Horna, 2012), si se puede acceder sin restricción a la población y esta es pequeña podemos trabajar con todos los integrantes que la conforman; es así que se ha trabajado con los 182 profesores que conforman la población. A continuación, se detalla la cantidad de docentes que encontramos en cada escuela consideradas en el estudio.

Tabla 3.

Descripción de la población de profesores en las siete escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral.

Instituciones educativas públicas	Nº de docentes
20389	17
21554 “José Olaya”	31
20388 “José Carlos Mariátegui”	32
20444 “José Alejandro López Durand”	18
20386 “Jorge Basadre”	52
21550 “Nuestra Señora de la Merced”	17
21551 “Capitán Juan Vicente Suarez”	14
Total	182

Fuente: Base de datos del Área de Gestión Pedagógica – UGEL Nº 10

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente estudio, la técnica empleada ha sido la encuesta y el instrumento respectivo fue el cuestionario que se aplicó a 182 profesores de los tres niveles educativos en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral.

La técnica que se empleó fue la encuesta que según (Torres, Paz y Salazar, 2006) viene a ser el enlace entre la observación y la experimentación. Sirve para registrar situaciones observables y al no ser así se puede recrear un experimento cuestionando al participante acerca de ello. Por tal razón se afirma que la encuesta es un método descriptivo mediante el cual podemos detectar nociones, menesteres, prioridades, hábitos de uso, etc.

En relación al instrumento utilizado para el presente estudio fue el cuestionario que según (Torres, Paz y Salazar, 2006) se trata de un grupo de preguntas acerca de los sucesos o aspectos de relevancia en una investigación y que son respondidas por las personas encuestadas. Es así que el cuestionario constituye un instrumento primordial en la obtención de los datos y deben reunir las características de ser operativos, fidedignos y válidos. El cuestionario empleado para el presente estudio es de tipo Likert con las valoraciones Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Ficha técnica de los instrumentos de medición

Tabla 4.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión Educativa

Nombre del instrumento: Cuestionario acerca de la gestión educativa	
Autor(a)	: Ministerio de Educación (2010)
Adaptado por	: Miguel Angel Ortiz Trujillo
Lugar	: Distrito de Aucallama
Fecha de aplicación	: 27 de noviembre de 2019
Objetivo	: Medir la gestión educativa
Administrado a	: Los profesores de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria en las escuelas integradas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral.
Tiempo	: 10 minutos

Tabla 5.

Ficha técnica del instrumento para medir la Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario acerca de la satisfacción laboral	
Autor(a)	: María Jesús Rivas Hernández
Adaptado por	: Miguel Angel Ortiz Trujillo
Lugar	: Distrito de Aucallama
Fecha de aplicación	: 27 de noviembre de 2019
Objetivo	: Medir la satisfacción laboral
Administrado a	: Los profesores de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria en las escuelas integradas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral.
Tiempo	: 10 minutos

Los dos instrumentos empleados fueron adaptados por el investigador cuya versión final de cada instrumento se presentan en el anexo. El cuestionario sobre la gestión educativa que cuenta con cuatro dimensiones tiene en total 42 ítems distribuidos de la siguiente manera: en la dimensión gestión educativa presenta 12 ítems, en la dimensión denominada gestión administrativa presenta 15 ítems, en la dimensión denominada gestión institucional cuenta con 7 ítems y en la dimensión gestión comunitaria cuenta con 8 ítems. El cuestionario sobre la satisfacción laboral que cuenta también con cuatro dimensiones tiene en total 29 ítems distribuidos de la siguiente manera: en la dimensión reto del trabajo cuenta con 8 ítems, en la dimensión sistema de recompensas justas presenta 7 ítems, en la dimensión condiciones favorables presenta 6 ítems y en la dimensión colegas que brindan apoyo cuenta con 8 ítems.

Para obtener la validez de los instrumentos fue llevada a cabo la validación mediante el juicio de expertos que sirvió para hacer reajustes a los cuestionarios consiguiendo que los instrumentos queden definidos con 71 ítems en total con 42 ítems en relación a la variable independiente gestión educativa y 29 ítems en cuanto a la variable dependiente satisfacción laboral.

Se presentan a continuación los resultados de la validación en las siguientes tablas:

Tabla 6.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para medir la variable Gestión Educativa

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Angel Salvatierra Melgar	Aplicable
2	Doctor	Flor de María Sánchez Aguirre	Aplicable
3	Doctor	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable

Tabla 7.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de medición Cuestionario sobre la Satisfacción laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Angel Salvatierra Melgar	Aplicable
2	Doctor	Flor de María Sánchez Aguirre	Aplicable
3	Doctor	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable

Después de la postura de los expertos, llegamos a la decisión conjunta a través del coeficiente V de Aiken el cual resultó $V = 0,25$ al emplear la fórmula correspondiente que se muestra a continuación:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Dónde:

S : la sumatoria de si

S_i : Valor asignado por el juez

n: Número de jueces

c: Número de valores de la escala de valoración

Para efectuar el análisis de la confiabilidad de los instrumentos a utilizarse se empleó la prueba denominada Alfa de Cronbach debido a la naturaleza de índice politómico. Los instrumentos empleados para el estudio son de tipo Likert. Para la verificación de la

confiabilidad de los instrumentos pudo efectuarse la prueba piloto a 30 maestros que trabajan en las siete escuelas consideradas en el presente estudio. El coeficiente Alfa de Cronbach para la muestra piloto considerada se obtuvo empleando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Siendo:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de ítems

Mediante el programa Excel y utilizando los datos obtenidos de la muestra piloto de 30 docentes, se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach en cuanto al instrumento que mide la gestión educativa y para el instrumento que mide la satisfacción laboral, obteniéndose 0,96 y 0,90 respectivamente.

Tabla 8.

La confiabilidad del instrumento gestión educativa

Gestión Educativa	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,96	30

Tabla 9.

La confiabilidad del instrumento satisfacción laboral

Satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,90	30

A continuación, los resultados obtenidos se comparan con los datos de la tabla siguiente:

Tabla 10.

Criterio de confiabilidad de valores (Kerlinger, 2002)

Valores	Nivel
Alta confiabilidad	0,90 - 1,00
Fuerte confiabilidad	0,76 - 0,89
Existe confiabilidad	0,70 - 0,75
Baja confiabilidad	0,61 - 0,69
No es confiable	0 - 0,60

Los coeficientes obtenidos de 0,96 y 0,90 para el instrumento empleado para efectuar la medición de la gestión educativa y para el instrumento empleado para efectuar la medición de la satisfacción laboral respectivamente, presentan valores que se enmarcan en el nivel correspondiente a la alta confiabilidad, lo que garantiza que las preguntas del cuestionario contribuirán de manera significativa para definir los conceptos a investigar. Al tener estos valores de confiabilidad procedemos a recolectar los datos.

2.5 Procedimiento

Para la presente investigación se solicitó la autorización correspondiente al director de cada una de las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, realizándose una entrevista previa con cada uno de ellos. Se obtuvo la autorización respectiva para proceder a aplicar los instrumentos y obtener los datos necesarios, aplicándose el respectivo instrumento sobre la gestión educativa además del correspondiente instrumento sobre la satisfacción laboral, a cada uno de los docentes considerados para el estudio, acción desarrollada en el mes de noviembre del 2019.

2.6 Método de análisis de datos

La base de datos fue elaborada para cada variable de estudio empleando el programa Excel 2016 y luego se empleó el software estadístico SPSS. La prueba estadística empleada con el fin de contrastar las hipótesis de la investigación fue la prueba denominada análisis de regresión logística ordinal.

2.7 Aspectos éticos

La información recopilada para el estudio fue procesada de manera apropiada y sin adulteraciones a partir de los datos obtenidos mediante los cuestionarios que se aplicaron a los profesores de las siete escuelas consideradas para la presente investigación. La correspondiente autorización fue solicitada con la debida anticipación a cada uno de los directores de las escuelas consideradas obteniéndose la respuesta favorable de cada uno de ellos para la aplicación de los instrumentos, así como para recolectar los datos. Los docentes que participaron en el estudio fueron debidamente informados acerca de la finalidad de la aplicación de cada uno de los instrumentos enfatizando que no se trataba de una evaluación y que sólo sería utilizado para la presente investigación, asimismo cada instrumento aplicado fue anónimo garantizando así la reserva de las respuestas de cada docente.

III. Resultados

Luego del trabajo de campo y revisión literaria se pueden mostrar los resultados a partir de los instrumentos aplicados; se dará a conocer en primera instancia los resultados descriptivos para luego demostrar las hipótesis de investigación.

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 11.

Percepción de la gestión educativa en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	0	0,0%
Regular	29	15,9%
Eficiente	153	84,1%
Total	182	100,0%

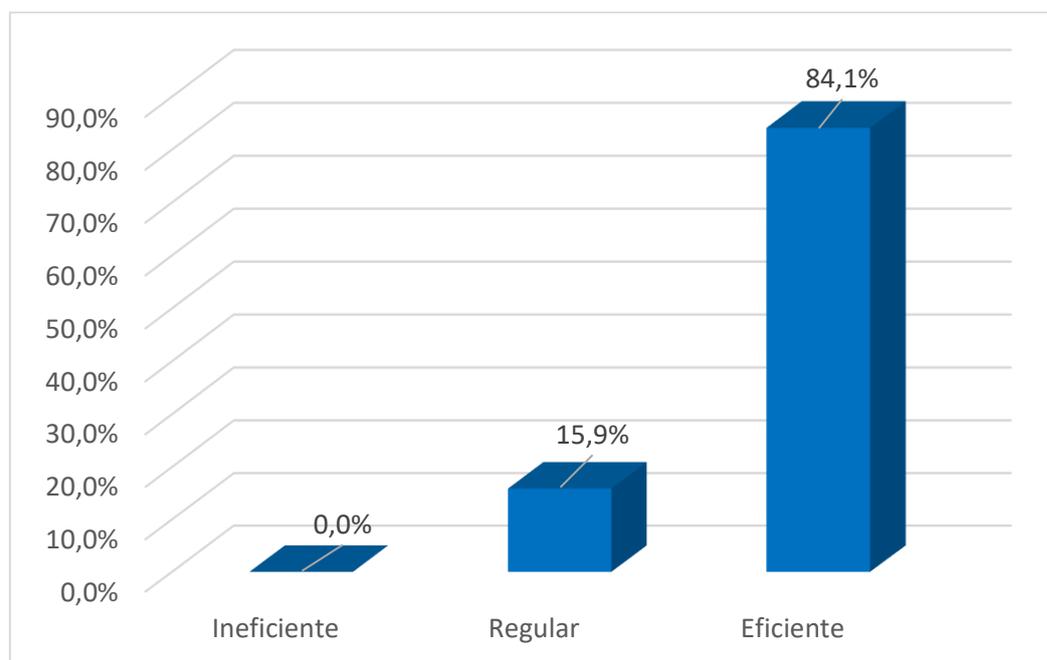


Figura 1. Percepción de la gestión educativa en las escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019.

Según los valores de la tabla 11 y mostrados en la figura 1, puede observarse que el 15,9% de los profesores en las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral 2019

perciben la gestión educativa como regular, mientras que el 84,1% de los profesores perciben que la gestión educativa en dichas escuelas es eficiente.

Tabla 12.

Percepción de la satisfacción laboral en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019

	Frecuencia	Porcentaje
No satisfecho	1	0,5%
Medianamente satisfecho	92	50,5%
Satisfecho	89	49,0%
Total	182	100,0%

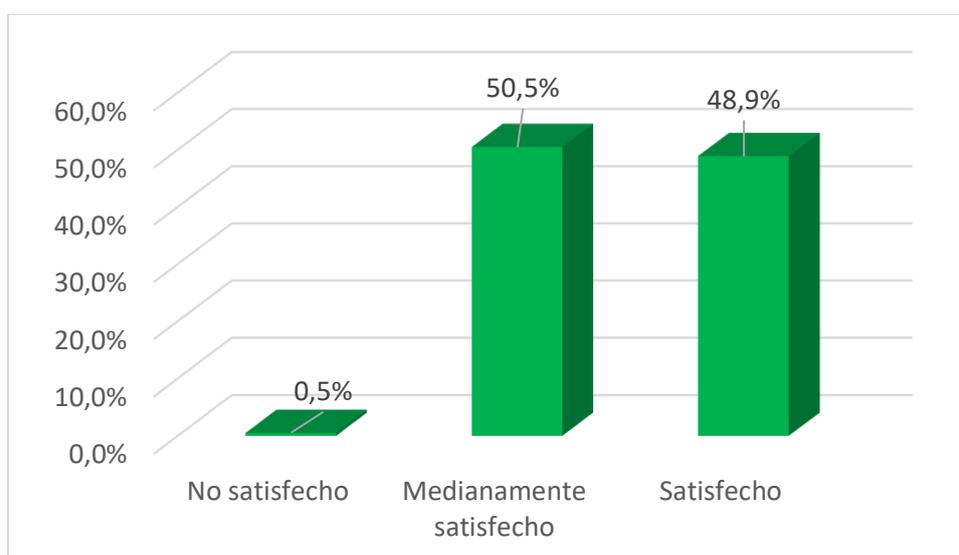


Figura 2. Percepción de la satisfacción laboral en las escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019.

De acuerdo a los valores encontrados en la tabla 12 y mostrados en la figura 2, puede observarse que el 0,5% de los profesores en las escuelas integradas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral 2019 perciben que no se encuentran satisfechos laboralmente, habiendo un 50,5% de los docentes perciben que se encuentran medianamente satisfechos con su labor y un 48,9% de los profesores perciben que se encuentran satisfechos con su labor.

Tabla 13.

Dimensiones de la satisfacción laboral en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019.

	Reto del trabajo	Sistema de recompensas justas	Condiciones favorables	Colegas que brindan apoyo
No satisfecho	0.0%	7.7%	10.4%	0.0%
Medianamente satisfecho	7.7%	64.8%	65.9%	6.6%
Satisfecho	92.3%	27.5%	23.6%	93.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

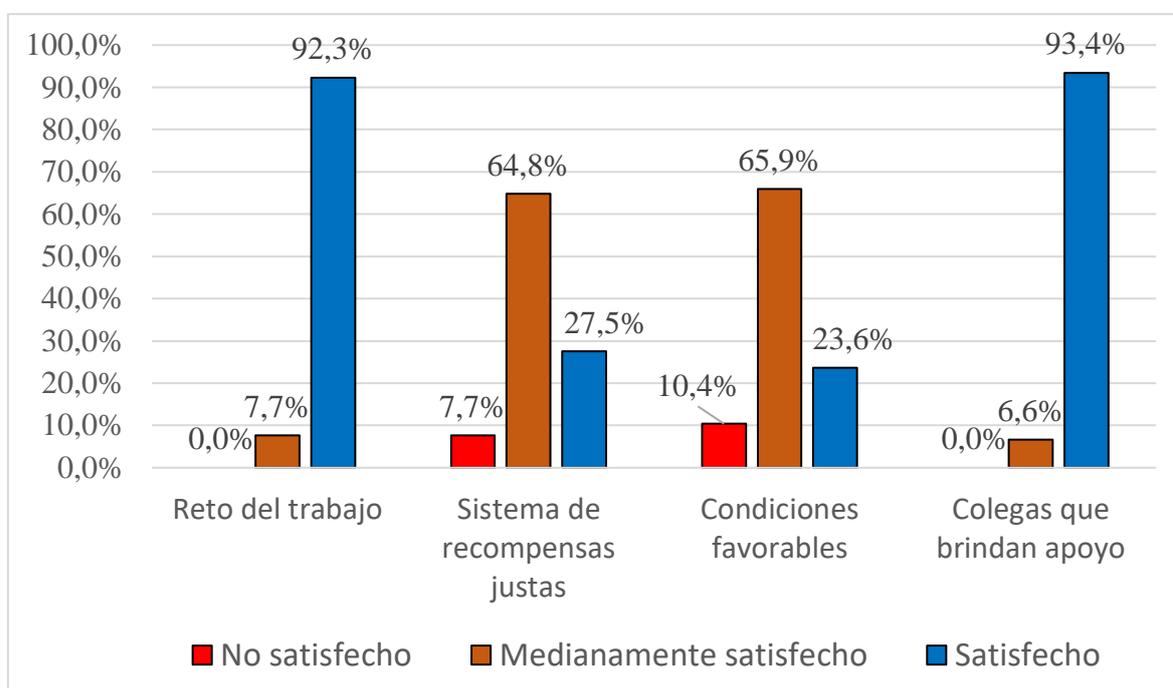


Figura 3. Dimensiones de la satisfacción laboral en las siete escuelas integradas del distrito de Aucallama, Huaral 2019.

De los datos que se presentan en la tabla 13 y en la figura 3, podemos observar que un 7,7% de los profesores manifiestan que están medianamente satisfechos con el reto del trabajo y un 92% de los docentes manifiestan que se encuentran satisfechos con el reto del trabajo.

Así también observamos que un 7,7% de los docentes manifiestan que no se encuentran satisfechos con el sistema de recompensas justas, un 64,8% de los docentes manifiestan que se encuentran medianamente satisfechos con el sistema de recompensas justas y un 27,5% de los docentes manifiestan que se encuentran satisfechos con el sistema de recompensas justas.

Asimismo, se puede observar que un 10,4% de los profesores expresan que no están satisfechos con las condiciones favorables, un 65,9% de los docentes manifiestan están medianamente satisfechos con las condiciones favorables y un 23,6% de los docentes manifiestan que se encuentran satisfechos con las condiciones favorables.

Finalmente, puede observarse que un 6,6% de los profesores quienes expresan que se encuentran medianamente satisfechos con que los docentes brinden apoyo a sus colegas y un 93,4% de los docentes manifiestan que se encuentran satisfechos con que los docentes brinden apoyo a sus colegas.

Tabla de contingencia variable 1 vs variable 2

Tabla 14.

Tabla de contingencia Gestión Educativa y Satisfacción Laboral

Gestión Educativa	Satisfacción Laboral						Total	
	No satisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	1	0.5%	16	8.8%	12	6.6%	29	15.9%
Eficiente	0	0.0%	76	41.8%	77	42.3%	153	84.1%
Total	1	0.5%	92	50.5%	89	48.9%	182	100.0%

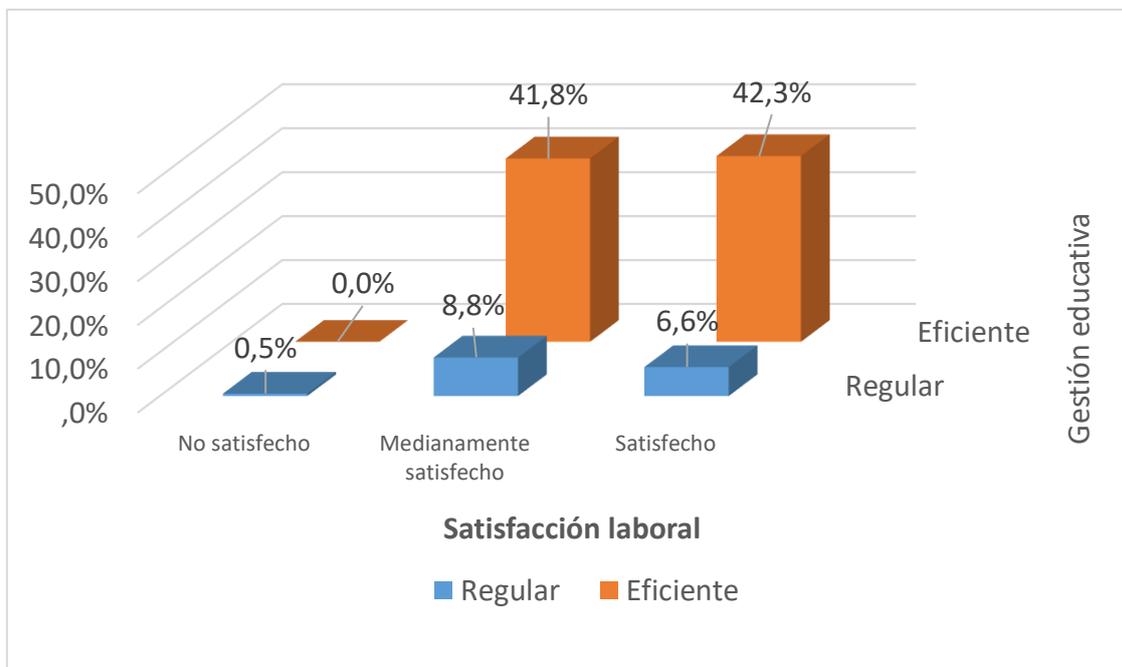


Figura 4. Gráfico de barras correspondiente a la tabla de contingencia de la Gestión Educativa y la Satisfacción Laboral.

Según la tabla 14 y la figura 4 se puede observar que de los profesores quienes perciben que la gestión educativa es regular sólo un 0,5% de los profesores no se encuentra satisfecho laboralmente, un 8,8% se encuentra medianamente satisfecho laboralmente y un 6,6% se encuentra satisfecho laboralmente. Se advierte además que de aquellos profesores que perciben que la gestión educativa es eficiente un 41,8% de los profesores se encuentran medianamente satisfechos laboralmente y un 42,3% se encuentran satisfechos laboralmente.

3.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La gestión educativa no incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

H1: La gestión educativa incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

El nivel de significación de prueba considerado es $\alpha = 0,05$ con una confianza del 95%.

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Decisión estadística:

Si se cumplen las siguientes comparaciones entre: p_valor (valor de significación estadística) y α (nivel de significación estadística) se determinará teniendo en cuenta lo siguiente:

$p_valor < \alpha = 0,05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

$p_valor \geq \alpha = 0,05 \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15.

Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado en la prueba de incidencia para determinar la causalidad, según prueba de regresión logística ordinal.

Información de ajuste de los modelos						Pseudo R cuadrado
Gestión	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
educativa *	Sólo	15,465				Cox y Snell ,006
	Satisfacción intersección					
	laboral Final	14,331	1,134	1	,287	Nagelkerke ,008 McFadden ,004
educativa *	Sólo	8,763				Cox y Snell ,009
	Reto del interceptación					
	trabajo Final	7,208	1,555	1	,212	Nagelkerke ,020 McFadden ,016
educativa *	Sólo	20,461				Cox y Snell ,001
	Sistema de interceptación					
	recompensas justas Final	20,250	0,211	1	,001	Nagelkerke ,001 McFadden ,001
educativa *	Sólo	16,574				Cox y Snell ,002
	Condiciones interceptación					
	favorables Final	16,168	0,407	1	,524	Nagelkerke ,003 McFadden ,001
educativa *	Sólo	6,637				Cox y Snell ,000
	Colegas que interceptación					
	brindan apoyo Final	6,632	0,005	1	,002	Nagelkerke ,000 McFadden ,000

Se explican los resultados encontrados empleando el software SPSS 20 acerca de la bondad de ajuste y el Pseudo R cuadrado para demostrar la incidencia de una de las variables, la variable gestión educativa en la variable satisfacción laboral. En lo concerniente a la

incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral y sus dimensiones, el valor de la significancia para la bondad de ajuste de acuerdo a la verosimilitud fue $p = ,287$ y es mayor a $p = ,050$. Para la dimensión reto del trabajo fue de $p = ,212$ y es mayor a $p = ,050$; en el caso de la dimensión sistema de recompensas justas fue de $p = ,001$ y es menor a $p = ,050$; en cuanto a la dimensión condiciones favorables fue $p = ,524$ y es mayor a $p = ,050$; así tenemos que para la dimensión llamada colegas que brindan apoyo, el valor fue de $p = ,002$ y es menor a $p = ,050$. De acuerdo al resultado obtenido de $p = 0,287$ que es mayor a $0,05$ no se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que la variable independiente no incide significativamente en la variable dependiente.

En relación a la prueba de Nagelkerke, se indica que el modelo propuesto puede explicar que el 0,8% de la varianza de la satisfacción laboral ($,008$) se debe a la gestión educativa, en tal sentido, existen razones para afirmar que la gestión educativa tiene una incidencia de bajo porcentaje en la satisfacción laboral en las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019. Los datos correspondientes al reto del trabajo muestran que el valor de R^2 de Nagelkerke evidencia que el modelo explica que 2,0% de la varianza del reto del trabajo ($,020$) se debe a la gestión educativa, en ese sentido existe razones para afirmar que la gestión educativa tiene una baja incidencia porcentual en el reto del trabajo de los docentes de las escuelas consideradas en el estudio. De la misma forma, el valor de R^2 de Nagelkerke evidencia que el modelo explica que 0,1% de la varianza del sistema de recompensas justas ($,001$) se debe a la gestión educativa, por lo que existen razones para afirmar que la gestión educativa tiene una incidencia porcentual baja en el sistema de recompensas justas de los docentes de las escuelas consideradas en el estudio. Así también, el valor de R^2 de Nagelkerke, indica que de acuerdo al modelo el 0,3% de la varianza de las condiciones favorables ($,003$) se debe a la gestión educativa, por esta razón se puede afirmar que la gestión educativa tiene una incidencia porcentual baja en las condiciones favorables con que cuentan los docentes en las escuelas consideradas en el estudio. Por último, según el valor de R^2 de Nagelkerke, el modelo explica que 0,0% de la varianza de los colegas que brindan apoyo ($,000$) se debe a la gestión educativa, que permite afirmar que la gestión educativa tiene una incidencia porcentual baja en los colegas que brindan apoyo en las escuelas consideradas en el estudio.

Tabla 16.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
[SL = 1.00]	-5.280	1.005	27.579	1	.000	-7.251	-3.310
[SL = 2.00]	-.023	.162	.020	1	.886	-.340	.294
[GE=2.00]	-.439	.410	1.142	1	.285	-1.243	.366
	Cox y Snell	0.006	Nagelkerke	0.008	McFadden	0.004	
[SL1 = 2.00]	-2.660	.327	66.144	1	.000	-3.301	-2.019
[GE=2.00]	-.828	.630	1.726	1	.189	-2.063	.407
[GE=3.00]	0 ^a			0			
	Cox y Snell	0.009	Nagelkerke	0.020	McFadden	0.016	
[SL2 = 1.00]	-2.516	.288	76.376	1	.000	-3.081	-1.952
[SL2 = 2.00]	.943	.178	28.154	1	.000	.595	1.291
[GE=2.00]	-.201	.423	.227	1	.634	-1.030	.627
[GE=3.00]	0 ^a			0			
	Cox y Snell	0.001	Nagelkerke	0.001	McFadden	0.001	
[SL3 = 1.00]	-2.196	.255	74.294	1	.000	-2.695	-1.697
[SL3 = 2.00]	1.133	.185	37.565	1	.000	.771	1.496
[GE=2.00]	-.271	.425	.407	1	.523	-1.104	.561
[GE=3.00]	0 ^a			0			
	Cox y Snell	0.002	Nagelkerke	0.003	McFadden	0.001	
[SL4 = 2.00]	-2.660	.327	66.144	1	.000	-3.301	-2.019
[GE=2.00]	-.058	.803	.005	1	.943	-1.630	1.515
[GE=3.00]	0 ^a			0			
	Cox y Snell	0.000	Nagelkerke	0.000	McFadden	0.000	

Los profesores quienes perciben en relación a la gestión educativa que es regular muestran posibilidades de encontrarse satisfechos laboralmente; el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 27.579 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad de la satisfacción laboral depende en solo 0,8 % de la gestión educativa. En lo

referente a los resultados específicos se tiene que los profesores quienes perciben que la gestión educativa es regular muestran posibilidades de encontrarse satisfechos con el reto del trabajo; el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 66.144 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad o el comportamiento del reto del trabajo depende en sólo 2,0 % de la gestión educativa. En relación a los docentes quienes perciben que la variable gestión educativa es regular muestran posibilidades de encontrarse satisfechos con el sistema de recompensas justas; el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 76.376 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad o el comportamiento del sistema de recompensas justas depende en sólo 0,1 % de la gestión educativa. En lo que respecta a los profesores quienes perciben que la variable gestión educativa es regular muestran posibilidades de encontrarse satisfechos con las condiciones favorables; el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 74.294 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad o el comportamiento de las condiciones favorables depende en solo 0,3 % de la gestión educativa. Así también, los profesores quienes perciben que la gestión educativa es regular muestran posibilidades de encontrarse satisfechos con los colegas que brindan apoyo; el cual se ratifica con el coeficiente de Wald 66.144 y el nivel de significación de 0.000; esto implica que la variabilidad o el comportamiento de que los colegas que brindan apoyo depende en sólo 0,0% de la gestión educativa.

Empleando el estadístico de prueba Regresión logística ordinal y considerando el nivel de significación de $\alpha = 0,05$ con una confianza del 95% podemos afirmar lo siguiente:

Prueba de la hipótesis general

Decisión estadística:

Como el $p_valor = 0,287 \geq \alpha = 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Dado que $p = 0,287 \geq 0,05$ entonces la gestión educativa no tiene una incidencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

Prueba de la hipótesis específica 1

Dado que $p = 0,212 \geq 0,05$ entonces la gestión educativa no tiene una incidencia significativa en el reto del trabajo de los docentes en las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

Prueba de la hipótesis específica 2

Dado que $p = 0,001 < 0,05$ entonces la gestión educativa tiene una incidencia significativa en el sistema de recompensas justas de los docentes en las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

Prueba de la hipótesis específica 3

Dado que $p = 0,524 \geq 0,05$ entonces la gestión educativa no tiene una incidencia significativa en las condiciones favorables con que cuentan los docentes de las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

Prueba de la hipótesis específica 4

Dado que $p = 0,002 < 0,05$ entonces la gestión educativa tiene una incidencia significativa en que los docentes brinden apoyo a sus colegas en las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación en lo referente al objetivo general planteado permitió conocer acerca del ajuste de los modelos, se presentó las pruebas de hipótesis referidas: a) H_0 : el modelo es adecuado sólo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado sólo con la constante. Como el p-valor es mayor que 0,05 entonces no se rechaza la hipótesis nula, por lo que el significado estadístico refiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste significativamente en relación al modelo que considera sólo con la constante. El valor del Logaritmo de la verosimilitud -2 es de 15,465 que representa un buen ajuste. El valor del Chi Cuadrado nos indica que existe una mejora significativa en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente satisfacción laboral de los docentes en las escuelas del distrito de Aucallama. El valor de Chi Cuadrado es de 1,134 con 1 grado de libertad y una significancia de $p = ,287 > ,050$. Se confirma que ambas variables en estudio son aceptadas por el modelo estadístico. Además, los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, la prueba de significación de cada variable predictora, así como el intervalo de confianza al 95% para cada límite señala que la variable presenta alta significación en el primer y segundo modelo ($p = ,287 > ,050$). Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para los modelos, indica que la gestión educativa no aporta significativamente para hacer la predicción de la satisfacción laboral y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 27,579 – 0,020; gl:1; $p = ,000 < ,050$.

Los resultados hallados en la presente investigación guardan cierta similitud con las conclusiones a las que llegó Untiveros (2019) en su trabajo de investigación sobre la función administrativa y la satisfacción laboral de los maestros de la institución educativa Irazola en Satipo 2018, en la que concluyó que existe una correlación negativa perfecta entre las variables función administrativa y satisfacción laboral en los docentes.

Así, encontramos a Mateo (2017) quien obtuvo que se presenta una relación moderada entre las variables gestión educativa y satisfacción laboral, precisando la excepción en la dimensión gestión administrativa debido a que no existe una relación significativa con la satisfacción laboral.

Pero, también podemos mencionar que los resultados a los que se han arribado en la presente investigación difieren de los resultados obtenidos en otros estudios como el de Aquije (2015) quien obtuvo una relación significativa entre las variables gestión de la calidad y la satisfacción laboral.

Asimismo, León (2017) arribó a la conclusión que la gestión administrativa guarda una relación positiva con la satisfacción laboral de los profesores en la escuela. Rubio (2018), concluyó que la variable gestión educativa y la variable satisfacción laboral en las maestras del nivel inicial es moderada en las escuelas consideradas para su estudio. Aparcana (2018), llegó a la conclusión que se presenta una correspondencia continua y demostrativa de la gestión educativa y la satisfacción laboral de los maestros de la escuela “Alfredo Vargas Guerra” 2018.

V. Conclusiones

Habiendo desarrollado el proceso de investigación se llega a las conclusiones que se precisan a continuación:

Primera: La gestión educativa no incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes en las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

Segunda: Se logró determinar que la gestión educativa no incide significativamente en el reto del trabajo de los docentes de las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

Tercera: Se ha determinado que la gestión educativa incide significativamente en el sistema de recompensas justas de los docentes en las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

Cuarta: Se logró establecer que la gestión educativa no incide significativamente en las condiciones favorables con que cuentan los docentes de las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

Quinta: Se determinó que la gestión educativa incide significativamente en que los docentes brinden apoyo a sus colegas en las escuelas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

VI. Recomendaciones

Luego de haber llegado a la obtención de los resultados del presente estudio podemos resaltar las siguientes recomendaciones:

Primera: Que el estudio en el cual se investiga la incidencia que da lugar la variable gestión educativa en la variable satisfacción laboral de los docentes sea replicada en otras escuelas y en otros contextos (otros niveles educativos, otros distritos o provincias).

Segunda: Que, el objeto de estudio de la presente investigación debe seguir siendo materia de investigación por otros investigadores en educación y deben estar acorde a las exigencias de actuales con el fin de plantear nuevas propuestas de lograr avances en la calidad educativa.

Tercera: Que, el director de una escuela constituye un factor clave a fin de mejorar de la calidad educativa y por dicha razón se debe priorizar una mejor formación en sus capacidades gerenciales liderazgo, motivación y el manejo de conflictos.

Cuarta: Que, los directores de las escuelas son las personas indicadas quienes deben identificar los indicadores de satisfacción de todos quienes laboran en la institución que él dirige, con la finalidad de centrar su atención y propiciar una mejor performance del personal y de tal forma mejorar la calidad del servicio que brinda.

Referencias

- Aguinaga, P. (2018). La gestión educativa y el clima institucional en la Organización Educativa Ares de Los Olivos–Lima (Doctoral dissertation, Tesis para optar el grado académico de Maestra en Educación Mención en Gestión de la Educación).
- Alvarado, O. (2006). Gestión Educativa. Enfoques y Procesos. Lima: Universidad de Lima.
- Aparcana Castillo, N. L. (2018). La gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa “Alfredo Vargas Guerra”-2018.
- Aquije Huamán, E. (2015). La gestión de calidad y satisfacción laboral de los docentes del I.E.S.T.P. “SIMÓN BOLÍVAR”, Callao 2015.
- Casassus, J. (2000) Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). UNESCO.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. (5ta. edición). Santa Fe de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Echevarría, H. (2016). Los diseños de investigación Cuantitativa en Psicología y educación. *Córdoba-Argentina: Universidad Nacional de Río Cuarto.*
- Gallegos, A. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos. (B. Publica de Lima). 371.2 G15.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* México D.F.: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Kerlinger & otros (2002). Investigación del comportamiento. Método de Investigación en Ciencias Sociales. México: McGraw Hill.

- León Palacios, M. (2017). Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos – 2017.
- Mateo Soriano, A. (2017). Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01-2015.
- Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.
- Mercado Delgado, N., & López Lastra, L. (2015). *Propuesta de gestión de recursos humanos por competencias para establecimientos educacionales* (Doctoral dissertation, Universidad de Talca (Chile). Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional). Recuperado de <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/11133>
- Ministerio de Educación, (2011). *Manual de Gestión para directores*. Lima, Perú: Editorial Lance gráfico.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. *Revista researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa.
- Muñoz, E. S. (2018). La gestión educativa según el pensamiento de Jaime Caiceo: un enfoque histórico. *Revista Profissão Docente*, 18(38), 171-181. Recuperado de <http://www.revistas.uniube.br/index.php/rpd/article/view/1198>
- Quintana-Torres, Y, (2018) Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica* Universidad Industrial de Santander, Colombia.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31 (1), 11-22.

- Riffo Muñoz, H. H. (2014). *Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales*. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/127772>
- Robbins, S. (2004) Comportamiento organizacional. 10ma . Edición. México: McGraw Hill.
- Rubio Rodríguez, M. (2018). Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones públicas en la Red N° 08 - Ugel N° 07. Miraflores, 2016.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
- Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp
- Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición MrGraw-Hill.
- Soto-Rosales, A., & González-Losada, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 8(14), 80-107. doi: 10.30827/tsg-gsw.v8i14.7222.
Recuperado de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/52019>
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. G. (2006). Métodos de recolección de datos para una investigación. *Rev. Electrónica Ingeniería Boletín*, 3, 12-20.
- Trejo Collazos, Z. (2016). Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de Aucallama - Huaral, 2015
- UNESCO (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima: Lance Grafico S.A.C. Lima-Perú

Untiveros Leon, M. (2019). La gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa “Alfredo Vargas Guerra”- 2018

Vara Horna, A. A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. *USMP, Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos*.

Viamontes, D. G., & García Viamontes, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las ciencias sociales, 1*.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en el reto del trabajo de los docentes? • ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en el sistema de recompensas justas a los docentes? • ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en las condiciones favorables con que cuentan los docentes? • ¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en que los docentes brinden apoyo a sus colegas? 	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en el reto del trabajo de los docentes. • Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en el sistema de recompensas justas de los docentes. • Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en las condiciones favorables con que cuentan los docentes. • Determinar cuál es la incidencia de la gestión educativa en que los docentes brinden apoyo a sus colegas. 	<p>Hipótesis general: La gestión educativa incide significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestión educativa incide significativamente en el reto del trabajo de los docentes. • La gestión educativa incide significativamente en el sistema de recompensas justas de los docentes. • La gestión educativa incide significativamente en las condiciones favorables con que cuentan los docentes. • La gestión educativa incide significativamente en que los docentes brinden apoyo a sus colegas. 	<p>Variable 1: Gestión Educativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pedagógica. • Gestión Administrativa. • Gestión institucional. • Gestión Comunitaria. <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reto del trabajo • Sistema de recompensas justas • Condiciones favorables • Colegas que brindan apoyo 	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Población y Muestra Se trabajó con los 182 docentes de las siete instituciones educativas consideradas para el presente estudio. Se trata de un estudio censal.</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La encuesta <p>Instrumentos de Recolección de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cuestionario <p>Técnicas estadísticas de análisis y procesamiento de datos La organización de la base de datos se realizó en el programa Excel 2016. El procesamiento de datos se efectuó utilizando el paquete estadístico SPSS 20. La prueba estadística utilizada fue la prueba de análisis de regresión logística ordinal.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) docente(a):

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene como propósito recabar información sobre la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

La confidencialidad de las respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del presente documento.

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de los ítems y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del 1 al 5 que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa en el recuadro que corresponde a su respuesta. Tenga en cuenta que no existe respuesta buena ni mala y asegúrate de responder a todos los ítems.

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

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

Nº	GESTIÓN PEDAGÓGICA	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
01	Monitorea periódicamente a los docentes en su labor.					
02	Verifica que el docente utilice las estrategias pedagógicas adecuadas para desarrollar su labor.					
03	Verifica que la programación y las estrategias didácticas estén en relación al PCC.					
04	Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
05	Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.					
06	Asesora y asiste a los docentes a su cargo en materia técnico pedagógico.					
07	Incentiva el trabajo en equipo entre docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos.					
08	Promueve en los docentes el uso de material didáctico.					
09	Promueve el uso de los recursos tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje.					
10	Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo.					
11	Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes.					
12	Brinda las condiciones para el aprendizaje de los estudiantes con necesidades especiales.					

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
13	Valora las potencialidades de cada integrante de la comunidad educativa.					
14	Trabaja con toda la comunidad educativa para consolidar la identidad institucional.					
15	Dispone los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución educativa.					
16	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.					
17	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y alcantarillado.					
18	Dispone de servicios higiénicos adecuados y que respeten las diferencias de género.					
19	Dispone de mobiliario adecuado para los estudiantes de acuerdo a su edad.					
20	Gestiona la mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad.					
21	La infraestructura es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.					
22	Dispone de espacios adecuados para las zonas seguras en casos de sismos.					
23	Implementa medidas de seguridad en la institución educativa para evitar los robos.					
24	Comparte la información necesaria con cada integrante de la comunidad educativa.					
25	Articula la escuela con aliados estratégicos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.					
26	Implementa programas de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.					
27	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
28	Planifica en función al diagnóstico de las necesidades de los estudiantes.					
29	Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo.					
30	Brinda formación integral a los estudiantes y el desarrollo de competencias en todas las áreas.					
31	Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT), cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.					
32	Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.					
33	Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI y APAFA en la toma de decisiones.					
34	Evalúa el trabajo desarrollado para el adecuado funcionamiento de la institución.					

		GESTIÓN COMUNITARIA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
35	Fomenta la participación de las familias como soporte para la formación integral de los estudiantes.					
36	Permite que los padres de familias aborden la problemática de los alumnos para arribar a soluciones conjuntas con las familias.					
37	Fomenta la participación de las familias en el proceso de aprendizaje.					
38	Fomenta la participación de las familias en la identificación y resolución de los problemas de la institución.					
39	Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que benefician a los estudiantes.					
40	Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que favorecen a los docentes.					
41	Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que benefician a los padres de familia.					
42	Crea alianzas estratégicas con las organizaciones privadas de su entorno para el beneficio de los estudiantes.					

Agradezco su gentil colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) docente(a):

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene como propósito recabar información sobre la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019.

La confidencialidad de las respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del presente documento.

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de los ítems y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del 1 al 5 que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa en el recuadro que corresponde a su respuesta. Tenga en cuenta que no existe respuesta buena ni mala y asegúrate de responder a todos los ítems.

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

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

Nº	RETO DEL TRABAJO	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
01	Su trabajo le ofrece las oportunidades para demostrar sus habilidades.					
02	Logra los objetivos propuestos en las actividades que se realiza dentro de la institución educativa.					
03	Cuenta con autonomía para planificar su propio trabajo en aula.					
04	Existe un sistema para la evaluación del desempeño en el aula.					
05	La retroalimentación al docente se da en el momento adecuado.					
06	Tiene en cuenta las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula.					
07	Participa en las capacitaciones y foros que brinda la gestión.					
08	El director brinda oportunidades para realizar cambios positivos en beneficio de la institución educativa.					

SISTEMA DE RECOMPENSAS JUSTAS		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
09	Percibes que tu trabajo es valorado.					
10	Recibe algún tipo de reconocimiento cuando usted realiza un buen trabajo.					
11	Las comisiones de trabajo están distribuidas equitativamente.					
12	Recibes un sueldo que te brinda cierta estabilidad económica.					
13	Tienes oportunidades para ascender en la carrera docente.					
14	Tienes la oportunidad de acceder a ocupar cargos jerárquicos o directivos.					
15	El tipo de jubilación que recibirás es el adecuado para cubrir las necesidades.					
CONDICIONES FAVORABLES		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
16	Dispone del ambiente físico y el espacio adecuado para desarrollar su trabajo.					
17	Los mobiliarios que se encuentran en el aula son los idóneos para desarrollar su trabajo.					
18	Los materiales didácticos proporcionados por la I.E. son los requeridos para su trabajo.					
19	El equipamiento de los ambientes es el adecuado para el desarrollo de tus sesiones.					
20	El ambiente donde desarrolla su trabajo presenta condiciones de salubridad para el trabajo.					
21	El ambiente donde desarrolla su trabajo cuenta con condiciones de seguridad ante los sismos.					
COLEGAS QUE BRINDAN APOYO		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
22	Existe buena relación de los docentes con el director.					
23	Existe buena relación de los docentes con los compañeros de trabajo.					
24	Existe buena relación de los docentes con los padres de familia.					
25	Existe buena relación de los docentes con sus estudiantes.					
26	Se ejerce el monitoreo por parte de sus superiores a la labor desarrollada por usted.					
27	Es adecuada la forma en que usted como docente es dirigido por sus superiores.					
28	Los directivos juzgan tu trabajo como docente.					
29	Los directivos otorgan el reconocimiento por un buen desempeño.					

Agradezco su gentil colaboración.

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3831-2019-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 3 de diciembre de 2019

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **SALVATIERRA MELGAR, ANGEL** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE AUCALLAMA, PROVINCIA DE HUARAL, 2019

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **ORTIZ TRUJILLO, MIGUEL ANGEL**

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**".

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

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE AUCALLAMA, PROVINCIA DE HUARAL, 2019**, presentado por el (la) Bach. **ORTIZ TRUJILLO, MIGUEL ANGEL**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **SALVATIERRA MELGAR, ANGEL** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE AUCALLAMA, PROVINCIA DE HUARAL, 2019**.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):
.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción MAE 201802, aula LIMA-A1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre: ORTIZ TRUJILLO, MIGUEL ANGEL

D.N.I: 15755477

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Gestión educativa

De acuerdo a la Representación en Perú de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011, pp.32-33), se plantea que la gestión educativa hace alusión a una organización sistémica abordando la relación de los aspectos o los elementos que se presentan en el quehacer habitual de la escuela. Se considera, por ejemplo, la labor que desarrolla cada uno de los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que se dan entre ellos, las cuestiones que abordan y el modo como lo hacen, situado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, e incluye normas, reglas, principios, y todo ello para generar los ambientes y hacer posible las condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Todos estos elementos, tanto internos como externos, coexisten, interaccionan y se enlazan entre sí, de manera dinámica, en ellos podemos distinguir diversas acciones, que pueden ser agrupadas de acuerdo a su naturaleza. De esta manera podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Al hacer la distinción de las acciones podemos observar que en la institución educativa y en sus procesos de gestión existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en su funcionamiento. Es así que podemos encontrar varias propuestas de dimensiones de la gestión educativa. La propuesta más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Gestión Pedagógica

El Ministerio de Educación (2011) afirma en relación a la Gestión Pedagógica que se refiere al desarrollo primordial de la tarea de la institución educativa y del personal que forma parte de ella: la enseñanza – aprendizaje. Es necesario enfatizar que esta concepción integra el enfoque del proceso enseñanza – aprendizaje, la diversificación curricular, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, el uso de materiales y recursos didácticos.

Podemos afirmar también que la dimensión pedagógica engloba el trabajo del profesor, las actividades pedagógicas, la forma de enseñanza, el manejo del aula, la aplicación de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, la actualización docente que repercutirá en su quehacer diario brindando una enseñanza de calidad, asimismo le permitirá fortalecerse como maestro.

Dimensión 2: Gestión Administrativa

El Ministerio de Educación (2011) afirma en relación a la gestión administrativa que comprende las acciones y las actividades de manejo de los recursos humanos, de los recursos económicos y de los recursos materiales con que cuenta la institución educativa, así como de los procesos técnicos, de la

seguridad y el manejo de información de quienes integran la escuela. La gestión administrativa está relacionada al cumplimiento de las normas establecidas, se incluye en esta dimensión el monitoreo de las funciones con el fin de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. La gestión administrativa busca siempre armonizar los intereses personales con los de la institución de tal forma que sea más sencillo tomar las decisiones que nos conduzcan a concretar los objetivos de la institución. Se puede decir que la dimensión administrativa está relacionada al manejo de los recursos humanos y tecnológicos, así como la parte económica de la institución y todo aquello relacionado al quehacer educativo con el fin de lograr la visión y misión de la institución educativa. Así mismo la gestión administrativa busca que se cumplan las normas educativas dispuestas por el Ministerio de Educación con el fin de mejorar los aprendizajes, esta dimensión busca en todo momento armonizar los intereses personales con los de la institución para tomar acuerdos en beneficio de la institución.

Dimensión 3: Gestión Institucional

El Ministerio de Educación (2011) expresa que la Gestión Institucional viene a ser la manera cómo se organizan los integrantes de la comunidad educativa para el adecuado funcionamiento de una institución educativa. La gestión institucional nos brinda un contexto para la sistematización y el análisis de las actividades relacionadas a los aspectos de estructura que en la institución educativa dan parte de un estilo de funcionamiento. Los aspectos considerados son tanto los de la estructura formal (organigramas, distribución de tareas y la distribución del trabajo) así como los que corresponden a la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

Con la finalidad de que la escuela se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, haciendo posible desarrollar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del entorno social, en la dimensión institucional es fundamental impulsar y valorar el desempeño de habilidades y capacidades de cada individuo y del grupo. Es de suma necesidad tener muy en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que encamina a la institución y que se traducirán en formas de hacer en el manejo de la gestión.

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

El Ministerio de Educación (2011) expresa que la gestión comunitaria considera las relaciones que deben darse entre la institución y el ámbito del cual forma parte, en la cual se considera a los padres de familia como soporte fundamental para las instituciones educativas, así como a las municipalidades y a las organizaciones privadas. La intervención y la colaboración de las organizaciones de la comunidad deben estar dirigidas a acrecentar la calidad educativa.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Variable: Gestión educativa

Operacionalización de la variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles o rangos
Gestión Pedagógica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza el monitoreo del proceso enseñanza-aprendizaje. 2. Promueve la diversificación curricular. 3. Promueve el uso de estrategias metodológicas y didácticas. 4. Monitorea los logros de aprendizaje de los estudiantes. 5. Promueve el uso de materiales y recursos didácticos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitorea periódicamente a los docentes en su labor. 2. Verifica que el docente utilice las estrategias pedagógicas adecuadas para desarrollar su labor. 3. Verifica que la programación y las estrategias didácticas estén en relación al PCC. 4. Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes. 5. Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes. 6. Asesora y asiste a los docentes a su cargo en materia técnico pedagógico. 7. Incentiva el trabajo en equipo entre docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos. 8. Promueve en los docentes el uso de material didáctico. 9. Promueve el uso de los recursos tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje. 10. Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo. 11. Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes. 12. Brinda las condiciones para el aprendizaje de los estudiantes con necesidades especiales. 	<p>de</p> <p>Escala de medición: NOMINAL ORDINAL</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>Ineficiente [12 - 27] Regular [28 - 43] Eficiente [44 - 60]</p>

Gestión Administrativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valora el recurso humano de la institución. 2. Gestiona los recursos económicos en beneficio de la institución. 3. Gestiona el uso de los recursos materiales e instalaciones con que se cuenta. 4. Vela por la seguridad de la institución. 5. Vela por el adecuado manejo de la información en la institución. 6. Busca lograr la misión y la visión de la institución educativa. 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Valora las potencialidades de cada integrante de la comunidad educativa. 14. Trabaja con toda la comunidad educativa para consolidar la identidad institucional. 15. Dispone los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución educativa. 16. Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución. 17. Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y alcantarillado. 18. Dispone de servicios higiénicos adecuados y que respeten las diferencias de género. 19. Dispone de mobiliario adecuado para los estudiantes de acuerdo a su edad. 20. Gestiona la mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad. 21. La infraestructura es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas. 22. Dispone de espacios adecuados para las zonas seguras en casos de sismos. 23. Implementa medidas de seguridad en la institución educativa para evitar los robos. 24. Comparte la información necesaria con cada integrante de la comunidad educativa. 25. Articula la escuela con aliados estratégicos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. 26. Implementa programas de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas. 27. Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje. 	<ol style="list-style-type: none"> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre 	<p>Ineficiente [15 - 34] Regular [35- 54] Eficiente [55 - 75]</p>
------------------------	---	---	---	---

Gestión Institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza la planificación de actividades. 2. Organiza las actividades de la gestión educativa 3. Dirige las actividades con eficacia. 4. Realiza el control de las actividades desarrolladas 	<ol style="list-style-type: none"> 28. Planifica en función al diagnóstico de las necesidades de los estudiantes. 29. Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo. 30. Brinda formación integral a los estudiantes y el desarrollo de competencias en todas las áreas. 31. Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT), cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa. 32. Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica. 33. Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI y APAFA en la toma de decisiones. 34. Evalúa el trabajo desarrollado para el adecuado funcionamiento de la institución. 	<ol style="list-style-type: none"> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre 	<p>Ineficiente [7 - 16] Regular [17 - 26] Eficiente [27 - 35]</p>
Gestión Comunitaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promueve la participación de las familias. 2. Permite la integración de los gobiernos locales. 3. Propicia la colaboración de las organizaciones privadas. 	<ol style="list-style-type: none"> 35. Fomenta la participación de las familias como soporte para la formación integral de los estudiantes. 36. Permite que los padres de familias aborden la problemática de los alumnos para arribar a soluciones conjuntas con las familias. 37. Fomenta la participación de las familias en el proceso de aprendizaje. 38. Fomenta la participación de las familias en la identificación y resolución de los problemas de la institución. 39. Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que benefician a los estudiantes. 40. Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que favorecen a los docentes. 41. Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que benefician a los padres de familia. 42. Crea alianzas estratégicas con las organizaciones privadas de su entorno para el beneficio de los estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre 	<p>Ineficiente [8 - 18] Regular [19 - 29] Eficiente [30 - 40]</p>

		Variable: Gestión educativa	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ineficiente [42 - 97] Regular [98 - 153] Eficiente [154 - 210]
--	--	------------------------------------	---	---

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Monitorea periódicamente a los docentes en su labor.							
2	Verifica que el docente utilice las estrategias pedagógicas adecuadas para desarrollar su labor.							
3	Verifica que la programación y las estrategias didácticas estén en relación al PCC.							
4	Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.							
5	Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.							
6	Asesora y asiste a los docentes a su cargo en materia técnico pedagógico.							
7	Incentiva el trabajo en equipo entre docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos.							
8	Promueve en los docentes el uso de material didáctico.							
9	Promueve el uso de los recursos tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje.							
10	Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo.							
11	Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes.							
12	Brinda las condiciones para el aprendizaje de los estudiantes con necesidades especiales.							

	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Valora las potencialidades de cada integrante de la comunidad educativa.							
14	Trabaja con toda la comunidad educativa para consolidar la identidad institucional.							
15	Dispone los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución educativa.							
16	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.							
17	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y alcantarillado.							
18	Dispone de servicios higiénicos adecuados y que respeten las diferencias de género.							
19	Dispone de mobiliario adecuado para los estudiantes de acuerdo a su edad.							
20	Gestiona la mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad.							
21	La infraestructura es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.							
22	Dispone de espacios adecuados para las zonas seguras en casos de sismos.							
23	Implementa medidas de seguridad en la institución educativa para evitar los robos.							
24	Comparte la información necesaria con cada integrante de la comunidad educativa.							
25	Articula la escuela con aliados estratégicos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.							
26	Implementa programas de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.							
27	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje.							

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Planifica en función al diagnóstico de las necesidades de los estudiantes.							
29	Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo.							
30	Brinda formación integral a los estudiantes y el desarrollo de competencias en todas las áreas.							
31	Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT), cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.							
32	Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.							
33	Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI y APAFA en la toma de decisiones.							
34	Evalúa el trabajo desarrollado para el adecuado funcionamiento de la institución.							
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
35	Fomenta la participación de las familias como soporte para la formación integral de los estudiantes.							
36	Permite que los padres de familias aborden la problemática de los alumnos para arribar a soluciones conjuntas con las familias.							
37	Fomenta la participación de las familias en el proceso de aprendizaje.							
38	Fomenta la participación de las familias en la identificación y resolución de los problemas de la institución.							
39	Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que benefician a los estudiantes.							
40	Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que favorecen a los docentes.							
41	Coordina con las autoridades locales el desarrollo de acciones que benefician a los padres de familia.							
42	Crea alianzas estratégicas con las organizaciones privadas de su entorno para el beneficio de los estudiantes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ AGUIRRE FLOR DE MARIA DNI: 09104533

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACION

- 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

12 de SEPTIEMBRE del 2018

[Firma]
Dra. Flor de María Sánchez A
asesora de tesis
INVESTIGADORA EN CIENCIAS
REGINA 17291

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Sánchez Liz Jus* DNI: *880724*

Especialidad del validador: *Psicología*

- 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

12 de *Nov* del 20... *19*

.....
[Firma]
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: David J. Martínez U. O. L. G. A. DNI: 19873577

Especialidad del validador: Psicología - Clínico

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

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):
.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción MAE 201802, aula LIMA-A1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: ORTIZ TRUJILLO, MIGUEL ANGEL

D.N.I: 15755477

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Satisfacción laboral

Al respecto de la satisfacción laboral (Robbins, 1998), la define como “el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, así quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas” (Citado en Viamontes y García Viamontes, 2010).

Así también, en lo concerniente a la satisfacción laboral (Robbins, 2004) afirma que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, las recompensas equitativas, las condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad puesto (p.192).

Dimensiones de la variable: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Reto del trabajo

(Robbins, 2013) señala sobre la dimensión denominada reto del trabajo, que ésta se desarrolla cuando el empleado opta por actividades laborales que posibilitan el aprovechamiento de sus capacidades, considerando una retroalimentación activa que le permita conocer si su desempeño es el apropiado (p. 76).

Es así que el trabajador muestra satisfacción en su trabajo, si se le ofrece la oportunidad de demostrar sus capacidades en un buen ambiente laboral, por lo tanto, se siente bien al hacer su trabajo, además si se le orienta apropiadamente y se le informa que lo que está haciendo es correcto se le da a conocer los aspectos que debe mejorar.

Dimensión 2: Sistema de recompensas justas

(Robbins, 2013) expresa con respecto al sistema de recompensas justas, que se considera a las políticas de imparcialidad en un organismo, es decir, que haya una percepción de salarios justos y condiciones laborales favorables para el trabajador, además que nadie esté impedido de concretar sus deseos de superación (p. 77).

La equidad consiste en dar a cada individuo lo que se merece en función de sus méritos o condiciones, sin perjudicar a los demás, y es de mucha relevancia que este concepto sea comprendido por los trabajadores, quienes deberían percibir que su esfuerzo es recompensado adecuadamente, mediante su sueldo, incentivos y ascensos.

Dimensión 3: Condiciones favorables

(Robbins, 2013) señala en relación a las condiciones favorables que es una cuestión que preocupa mucho al empleado porque es de su interés conocer la infraestructura en la cual trabajan, las condiciones de seguridad y el estado de las instalaciones. Todas estas condiciones ello influirá en su desempeño” (p. 80).

Es cierto que los trabajadores toman en cuenta las condiciones físicas del espacio en el cual laboran, si éste representa un lugar seguro para ellos, así estarán cómodos y con la tranquilidad para ejercer su labor de la mejor manera, pero debemos tener en consideración que el espacio físico es sólo uno de los tantos factores que influyen en la satisfacción laboral.

Dimensión 4: Colegas que brindan apoyo

(Robbins, 2013) manifiesta que el trabajador exitoso es quien influye de manera positiva en los otros trabajadores, dando muestras de humildad, promoviendo el trabajo en equipo; asimismo mantiene un desempeño favorable y es el idóneo para apoyar a otros en lograr su superación (p. 82).

Si se advierte que los trabajadores de una misma entidad laboran ayudándose mutuamente, es porque cada uno de ellos ha logrado interiorizar los objetivos comunes que posee la organización, es así que no sólo buscan su beneficio personal, sino además el de la colectividad. Así también, para que los trabajadores se sientan cómodos en su centro de labores, no es suficiente contar sólo con un lugar apropiado, es necesario además un buen clima laboral y que puedan apoyarse unos a otros.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 2

Variable: Satisfacción laboral

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles o rangos
Reto del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovechamiento de las capacidades. 2. Retroalimentación brindada por los directivos. 3. Orientaciones para mejorar su trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Su trabajo le ofrece las oportunidades para demostrar sus habilidades. 2. Logra los objetivos propuestos en las actividades que se realiza dentro de la institución educativa. 3. Cuenta con autonomía para planificar su propio trabajo en aula. 4. Existe un sistema para la evaluación del desempeño en el aula. 5. La retroalimentación al docente se da en el momento adecuado. 6. Tiene en cuenta las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula. 7. Participa en las capacitaciones y foros que brinda la gestión. 8. El director brinda oportunidades para realizar cambios positivos en beneficio de la institución educativa. 	<p>Escala de medición: NOMINAL ORDINAL</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>No satisfecho [8 - 18] Medianamente satisfecho [19 - 29] Satisfecho [30 - 40]</p>
Sistema de recompensas justas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimientos 2. Condiciones laborales 3. Sueldo 4. Oportunidades de ascender 5. Jubilación 	<ol style="list-style-type: none"> 9. Percibes que tu trabajo es valorado. 10. Recibe algún tipo de reconocimiento cuando usted realiza un buen trabajo. 11. Las comisiones de trabajo están distribuidas equitativamente. 12. Recibes un sueldo que te brinda cierta estabilidad económica. 13. Tienes oportunidades para ascender en la carrera docente. 14. Tienes la oportunidad de acceder a ocupar cargos jerárquicos o directivos. 15. El tipo de jubilación que recibirás es el adecuado para cubrir las necesidades. 	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>No satisfecho [7 - 15] Medianamente satisfecho [16 - 24] Satisfecho [25 - 35]</p>

Condiciones favorables	<p>1. Estado de los ambientes de trabajo.</p> <p>2. Condiciones de seguridad</p>	<p>16. Dispone del ambiente físico y el espacio adecuado para desarrollar su trabajo.</p> <p>17. Los mobiliarios que se encuentran en el aula son los idóneos para desarrollar su trabajo.</p> <p>18. Los materiales didácticos proporcionados por la I.E. son los requeridos para su trabajo.</p> <p>19. El equipamiento de los ambientes es el adecuado para el desarrollo de tus sesiones.</p> <p>20. El ambiente donde desarrolla su trabajo presenta condiciones de salubridad para el trabajo.</p> <p>21. El ambiente donde desarrolla su trabajo cuenta con condiciones de seguridad ante los sismos.</p>	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>No satisfecho [6 - 13]</p> <p>Medianamente satisfecho [14 - 21]</p> <p>Satisfecho [22 - 30]</p>
Colegas que brindan apoyo	1. Relaciones humanas.	<p>22. Existe buena relación de los docentes con el director.</p> <p>23. Existe buena relación de los docentes con los compañeros de trabajo.</p> <p>24. Existe buena relación de los docentes con los padres de familia.</p> <p>25. Existe buena relación de los docentes con sus estudiantes.</p> <p>26. Se ejerce el monitoreo por parte de sus superiores a la labor desarrollada por usted.</p> <p>27. Es adecuada la forma en que usted como docente es dirigido por sus superiores.</p> <p>28. Los directivos juzgan tu trabajo como docente.</p> <p>29. Los directivos otorgan el reconocimiento por un buen desempeño.</p>	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>No satisfecho [8 - 18]</p> <p>Medianamente satisfecho [19 - 29]</p> <p>Satisfecho [30 - 40]</p>
		Variable: Satisfacción laboral	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>No satisfecho [29 - 67]</p> <p>Medianamente satisfecho [68 - 106]</p> <p>Satisfecho [107 - 145]</p>

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Su trabajo le ofrece las oportunidades para demostrar sus habilidades.							
2	Logra los objetivos propuestos en las actividades que se realiza dentro de la institución educativa.							
3	Cuenta con autonomía para planificar su propio trabajo en aula.							
4	Existe un sistema para la evaluación del desempeño en el aula.							
5	La retroalimentación al docente se da en el momento adecuado.							
6	Tiene en cuenta las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula.							
7	Participa en las capacitaciones y foros que brinda la gestión.							
8	El director brinda oportunidades para realizar cambios positivos en beneficio de la institución educativa.							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Percibes que tu trabajo es valorado.							
10	Recibe algún tipo de reconocimiento cuando usted realiza un buen trabajo.							
11	Las comisiones de trabajo están distribuidas equitativamente.							
12	Recibes un sueldo que te brinda cierta estabilidad económica.							
13	Tienes oportunidades para ascender en la carrera docente.							
14	Tienes la oportunidad de acceder a ocupar cargos jerárquicos o directivos.							
15	El tipo de jubilación que recibirás es el adecuado para cubrir las necesidades.							

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Dispone del ambiente físico y el espacio adecuado para desarrollar su trabajo.							
17	Los mobiliarios que se encuentran en el aula son los idóneos para desarrollar su trabajo.							
18	Los materiales didácticos proporcionados por la I.E. son los requeridos para su trabajo.							
19	El equipamiento de los ambientes es el adecuado para el desarrollo de tus sesiones.							
20	El ambiente donde desarrolla su trabajo presenta condiciones de salubridad para el trabajo.							
21	El ambiente donde desarrolla su trabajo cuenta con condiciones de seguridad ante los sismos.							
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existe buena relación de los docentes con el director.							
23	Existe buena relación de los docentes con los compañeros de trabajo.							
24	Existe buena relación de los docentes con los padres de familia.							
25	Existe buena relación de los docentes con sus estudiantes.							
26	Se ejerce el monitoreo por parte de sus superiores a la labor desarrollada por usted.							
27	Es adecuada la forma en que usted como docente es dirigido por sus superiores.							
28	Los directivos juzgan tu trabajo como docente.							
29	Los directivos otorgan el reconocimiento por un buen desempeño.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ AGUIRRE FLOR DE MARIS DNI: 09104533

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACION

- 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

12 de SEPTIEMBRE del 2019



Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
ASESORA DE TESIS
INVESTIGADOR CONCTEC
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/ Mg):

Alfonso José Luis

DNI: *0807247*

Especialidad del validador:

Psicología

- 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

12 de *Nov* del 20.....

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: ANGEL DOMINGO MORALES DNI: 10873550

Especialidad del validador: Psicología - Psicología

- 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

..... de del 20.....



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

MUESTRA PILOTO DE 30 DOCENTES PARA LA VERIFICACIÓN DE DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

var_1	Gestión educativa																																									D1	D2	D3	D4	TOTAL				
	Gestión Pedagógica							Gestión Administrativa							Gestión Institucional							Gestión Comunitaria																												
	ítem_1	ítem_2	ítem_3	ítem_4	ítem_5	ítem_6	ítem_7	ítem_8	ítem_9	ítem_10	ítem_11	ítem_12	ítem_13	ítem_14	ítem_15	ítem_16	ítem_17	ítem_18	ítem_19	ítem_20	ítem_21	ítem_22	ítem_23	ítem_24	ítem_25	ítem_26	ítem_27	ítem_28	ítem_29	ítem_30	ítem_31	ítem_32	ítem_33	ítem_34	ítem_35	ítem_36	ítem_37	ítem_38	ítem_39	ítem_40	ítem_41	ítem_42								
Enc_1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	50	72	26	40	188	
Enc_2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	37	51	20	28	136	
Enc_3	4	3	1	3	2	3	1	3	2	5	3	1	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	31	60	17	33	141	
Enc_4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	47	50	24	33	154	
Enc_5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52	67	29	39	187	
Enc_6	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	33	62	23	36	154	
Enc_7	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	65	28	38	171		
Enc_8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	48	67	26	40	181	
Enc_9	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	45	65	26	39	175	
Enc_10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	52	72	29	43	198
Enc_11	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	54	64	26	31	173	
Enc_12	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	39	57	21	34	151	
Enc_13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	47	64	24	32	167
Enc_14	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	55	22	36	155	
Enc_15	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	49	68	26	35	178		
Enc_16	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	48	64	24	42	178	
Enc_17	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	53	72	29	42	196
Enc_18	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	54	68	27	39	188	
Enc_19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	52	65	27	40	184
Enc_20	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	54	68	29	39	190	
Enc_21	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	55	23	37	156	
Enc_22	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	46	72	26	40	184	
Enc_23	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45	51	20	28	144		
Enc_24	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	2	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	44	57	17	28	146		
Enc_25	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	40	52	22	30	144		
Enc_26	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	64	28	37	177		
Enc_27	5	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	43	61	23	33	160		
Enc_28	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	64	27	37	174			
Enc_29	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	44	66	26	37	173		
Enc_30	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	65	26	37	170	
	0.499	0.512	0.729	0.499	0.672	0.61	1.062	0.427	0.579	0.129	0.462	0.76	0.533	0.579	0.529	0.566	0.943	0.64	0.246	0.356	0.41	0.579	0.649	0.582	0.489	0.462	0.499	0.472	0.366	0.472	0.662	0.432	0.499	0.366	0.432	0.357	0.499	0.357	0.512	0.69	0.462	0.4					295			

SUMATORIA DE TODAS LAS VARIANZAS 22

alfa	0.957415018
Número de ítem	K 30
Sumatorio de Vi	Vi 21.98
Varianza total de la muestra	Vx 295.02

MUESTRA PILOTO DE 30 DOCENTES PARA LA VERIFICACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

var_2	Satisfacción laboral																												D1	D2	D3	D4	TOTAL				
	Reto del trabajo								Sistema de recompensas justas								Condiciones favorables								Colegas que brindan apoyo												
	ite_1	ite_2	ite_3	ite_4	ite_5	ite_6	ite_7	ite_8	ite_9	ite_10	ite_11	ite_12	ite_13	ite_14	ite_15	ite_16	ite_17	ite_18	ite_19	ite_20	ite_21	ite_22	ite_23	ite_24	ite_25	ite_26	ite_27	ite_28						ite_29			
Enc_1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	1	5	4	1	4	4	3	3	4	1	4	5	4	5	4	4	4	3	35	21	19	33	108			
Enc_2	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	28	22	24	28	102			
Enc_3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	2	5	5	5	1	5	5	3	1	5	1	3	5	5	5	5	3	5	3	35	24	20	34	113			
Enc_4	5	4	5	2	2	4	3	5	4	3	1	3	5	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	30	21	18	27	96			
Enc_5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	26	25	34	122			
Enc_6	3	4	4	2	1	4	5	4	3	2	3	1	3	1	2	4	1	2	1	2	1	4	4	4	5	4	3	2	1	27	15	11	27	80			
Enc_7	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	28	31	27	33	119			
Enc_8	5	3	5	4	4	5	5	5	3	1	2	4	5	4	1	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	36	20	22	34	112			
Enc_9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	34	29	25	34	122			
Enc_10	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	37	27	27	35	126			
Enc_11	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	1	5	4	5	5	5	4	4	4	38	21	17	36	112			
Enc_12	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4	3	1	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	27	16	19	26	88			
Enc_13	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	32	21	21	29	103				
Enc_14	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	36	20	15	28	99			
Enc_15	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	1	2	4	3	1	3	4	4	4	4	5	5	5	2	3	37	21	19	32	109				
Enc_16	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	3	1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	35	20	26	32	113			
Enc_17	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	37	23	29	32	121			
Enc_18	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	35	24	25	37	121			
Enc_19	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	1	3	34	20	19	29	102			
Enc_20	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	35	29	22	35	121			
Enc_21	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	31	24	19	27	101			
Enc_22	4	4	5	2	2	4	3	5	4	3	1	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	29	21	18	26	94			
Enc_23	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	32	26	25	34	117			
Enc_24	3	4	3	2	1	4	3	4	3	2	3	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	2	3	3	2	1	24	14	9	22	69			
Enc_25	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	29	27	27	33	116			
Enc_26	4	3	5	3	4	5	5	5	3	1	2	3	5	4	1	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	34	19	22	34	109			
Enc_27	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	33	27	25	34	119			
Enc_28	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	36	27	27	35	125			
Enc_29	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	32	21	21	29	103			
Enc_30	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	34	20	15	28	97			
	0.4456	0.2233	0.3822	0.7156	1.2267	0.5067	0.4933	0.3656	0.5067	1.0456	1.3067	1.1822	0.7567	1.3389	0.9822	0.5956	1.0489	1.0622	0.8456	1.0722	2.2222	0.4489	0.3956	0.5389	0.4989	0.4622	0.4267	0.81	0.9289					180.032222			

SUMATORIA DE TODAS LAS VARIANZAS iten 22.834

alfa	0.903273807
Número de ítems	K 30
Sumatoria de Vi	Vi 22.83
Varianza total de las sumas	Vt 180.03

Anexo 5: Constancia de haber aplicado los instrumentos

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

San Graciano, 28 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa N° 20389 de San Graciano en el distrito de Aucallama, provincia de Huaral

HACE CONSTAR:

Que el Br. Miguel Angel Ortiz Trujillo ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los colaboradores de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

“La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente



Lic. Angel Romero Huari

Director

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Palpa, 28 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa N° 21554 “José Olaya” de Palpa en el distrito de Aucallama, provincia de Huaral

HACE CONSTAR:

Que el Br. Miguel Angel Ortiz Trujillo ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los colaboradores de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

“La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente



Lic. Victor Raul Segura Espinoza

Director

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Pasamayo, 28 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa N° 20388 “José Carlos Mariátegui” de Pasamayo en el distrito de Aucallama, provincia de Huaral

HACE CONSTAR:

Que el Br. Miguel Angel Ortiz Trujillo ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los colaboradores de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

“La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente



Lic. Nicanor Armando Vargas Blas

Director



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20444
“JOSÉ ALEJANDRO LÓPEZ DURAND”

INICIAL – PRIMARIA – SECUNDARIA

“Educación para una vida emprendedora”

Chacra y mar – Aucallama – Huaral
Panamericana norte Km. 75.5

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Chacra y Mar, 28 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa N° 20444 “José Alejandro López Durand” - Chacra y Mar, ubicada en el Distrito de Aucallama, Provincia de Huaral, Jurisdicción de la UGEL N° 10 de Huaral.

HACE CONSTAR:

Que el Br. Miguel Angel Ortiz Trujillo ha aplicado dos instrumentos (cuestionarios) con los colaboradores de la institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

“La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente

Mg. José Luis García Díaz
Director

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Aucallama, 28 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa N° 20386 “Jorge Basadre” del distrito de Aucallama, provincia de Huaral

HACE CONSTAR:

Que el Br. Miguel Angel Ortiz Trujillo ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los colaboradores de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

“La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente



Carolina

Lic. **Carolina Jesús Ipince Antunez**

Directora

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Boza, 28 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa N° 21550 “Nuestra Señora de la Merced” de Boza en el distrito de Aucallama, provincia de Huaral

HACE CONSTAR:

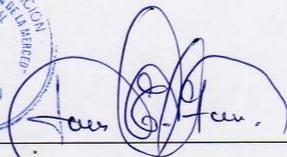
Que el Br. Miguel Angel Ortiz Trujillo ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los colaboradores de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

“La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente




Mag. **Clemente Javier Torres Guerra**

Director

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Caqui, 28 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa N° 21551 “Capitán Juan Vicente Suarez” de Caqui en el distrito de Aucallama, provincia de Huaral

HACE CONSTAR:

Que el Br. Miguel Angel Ortiz Trujillo ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los colaboradores de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

“La gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, 2019”

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente




Lic. **Pablo Peña Guerra**

Director

Anexo 6: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA																																																			
var_1	Gestión Educativa																																								D1	D2	D3	D4	TOTAL						
	Gestión Pedagógica										Gestión Administrativa										Gestión Institucional										Gestión Comunitaria																				
	Ita_1	Ita_2	Ita_3	Ita_4	Ita_5	Ita_6	Ita_7	Ita_8	Ita_9	Ita_10	Ita_11	Ita_12	Ita_13	Ita_14	Ita_15	Ita_16	Ita_17	Ita_18	Ita_19	Ita_20	Ita_21	Ita_22	Ita_23	Ita_24	Ita_25	Ita_26	Ita_27	Ita_28	Ita_29	Ita_30	Ita_31	Ita_32	Ita_33	Ita_34	Ita_35	Ita_36	Ita_37	Ita_38	Ita_39	Ita_40	Ita_41	Ita_42									
Enc_1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	50	72	26	40	188					
Enc_2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	37	51	20	28	136		
Enc_3	4	3	1	3	2	3	1	3	2	5	3	1	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	31	60	17	33	141				
Enc_4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	47	50	24	33	154		
Enc_5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	52	67	29	39	187
Enc_6	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	33	62	23	36	154				
Enc_7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40	65	28	38	171			
Enc_8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	67	26	40	181	
Enc_9	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	45	65	26	39	175			
Enc_10	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	54	72	29	43	198	
Enc_11	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52	64	26	31	173				
Enc_12	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39	57	21	34	151			
Enc_13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	47	64	24	32	167					
Enc_14	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	55	22	36	155				
Enc_15	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	49	68	26	35	178					
Enc_16	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	48	64	24	42	178			
Enc_17	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	53	72	29	42	196					
Enc_18	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	54	68	27	39	188					
Enc_19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	52	65	27	40	184					
Enc_20	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54	68	29	39	190						
Enc_21	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	55	23	37	156					
Enc_22	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46	72	26	40	184				
Enc_23	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45	51	20	28	144					
Enc_24	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	2	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	44	57	17	28	146			
Enc_25	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	40	52	22	30	144					
Enc_26	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48	64	28	37	177						
Enc_27	5	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	43	61	23	33	160						
Enc_28	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46	64	27	37	174					
Enc_29	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	66	26	37	173						
Enc_30	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	65	26	37	170						
Enc_31	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	50	65	28	41	184				
Enc_32	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	49	63	25	31	168							
Enc_33	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	2	30	47	19	28	124				
Enc_34	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	46	61	24	30	161						
Enc_35	5	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	42	55	22	33	152						
Enc_36	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	44	45	19	31	139							
Enc_37	5	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45	63	24	40	172						
Enc_38	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	47	71	29	41	188					
Enc_39	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	45	68	26	39	178							
Enc_40	5	4																																																	

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

var_1	Gestión educativa																																										D1	D2	D3	D4	TOTAL			
	Gestión Pedagógica										Gestión Administrativa										Gestión Institucional										Gestión Comunitaria																			
	Ita_1	Ita_2	Ita_3	Ita_4	Ita_5	Ita_6	Ita_7	Ita_8	Ita_9	Ita_10	Ita_11	Ita_12	Ita_13	Ita_14	Ita_15	Ita_16	Ita_17	Ita_18	Ita_19	Ita_20	Ita_21	Ita_22	Ita_23	Ita_24	Ita_25	Ita_26	Ita_27	Ita_28	Ita_29	Ita_30	Ita_31	Ita_32	Ita_33	Ita_34	Ita_35	Ita_36	Ita_37	Ita_38	Ita_39	Ita_40	Ita_41	Ita_42								
Enc_41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	48	67	29	37	181		
Enc_42	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43	56	23	37	159
Enc_43	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	70	26	39	180
Enc_44	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	3	3	3	2	3	4	40	47	20	28	135	
Enc_45	3	4	4	3	5	3	4	3	3	5	3	1	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	41	61	17	32	151		
Enc_46	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	45	49	24	33	151		
Enc_47	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46	67	28	38	179	
Enc_48	5	3	3	4	3	5	2	3	2	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	60	23	33	156		
Enc_49	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	44	65	28	37	174		
Enc_50	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	46	64	25	38	173		
Enc_51	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	49	65	26	39	179		
Enc_52	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	49	71	29	40	189		
Enc_53	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	49	62	26	31	168		
Enc_54	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	41	56	21	34	152	
Enc_55	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	41	61	23	32	157	
Enc_56	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	55	22	36	159		
Enc_57	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	49	63	25	34	171			
Enc_58	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44	62	23	41	170			
Enc_59	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	49	68	27	40	184				
Enc_60	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	49	68	27	38	182			
Enc_61	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	46	62	27	39	174		
Enc_62	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	36	51	19	31	137		
Enc_63	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	54	23	37	157			
Enc_64	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	49	63	23	31	166			
Enc_65	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	55	22	35	159			
Enc_66	3	5	5	4	4	4	2	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	3	3	45	68	25	33	171				
Enc_67	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	47	64	24	40	175				
Enc_68	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	47	67	27	41	182				
Enc_69	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	65	26	38	171				
Enc_70	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48	64	26	38	176			
Enc_71	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	2	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40	60	25	35	160			
Enc_72	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	57	23	36	163				
Enc_73	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	53	64	23	31	171				
Enc_74	2	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42	58	22	34	156				
Enc_75	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	35	47	19	28	129				
Enc_76	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	45	65	23	41	174						
Enc_77	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	48	72	29	39	188						
Enc_78	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44	66	26	37	173					
Enc_79	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4																						

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

var_1	Gestión educativa																																								D1	D2	D3	D4	TOTAL							
	Gestión Pedagógica										Gestión Administrativa										Gestión Institucional										Gestión Comunitaria																					
	ite_1	ite_2	ite_3	ite_4	ite_5	ite_6	ite_7	ite_8	ite_9	ite_10	ite_11	ite_12	ite_13	ite_14	ite_15	ite_16	ite_17	ite_18	ite_19	ite_20	ite_21	ite_22	ite_23	ite_24	ite_25	ite_26	ite_27	ite_28	ite_29	ite_30	ite_31	ite_32	ite_33	ite_34	ite_35	ite_36	ite_37	ite_38	ite_39	ite_40	ite_41	ite_42										
Enc_81	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	57	23	35	162
Enc_82	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49	61	23	30	163	
Enc_83	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	56	22	34	165	
Enc_84	4	5	4	4	5	4	2	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	47	68	25	34	174			
Enc_85	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	51	61	23	41	176		
Enc_86	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	47	71	28	41	187				
Enc_87	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46	68	26	38	178			
Enc_88	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	47	65	27	40	179		
Enc_89	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52	68	28	38	186				
Enc_90	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	41	55	22	35	183			
Enc_91	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	41	66	24	31	162				
Enc_92	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	56	22	36	158				
Enc_93	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	45	67	27	35	174				
Enc_94	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	46	63	24	38	171			
Enc_95	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46	66	28	42	182			
Enc_96	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	44	66	27	39	176			
Enc_97	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	5	5	4	5	44	65	21	36	166					
Enc_98	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	45	65	28	39	177				
Enc_99	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	35	51	18	29	133		
Enc_100	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	40	66	23	41	170					
Enc_101	3	5	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	47	69	28	41	185			
Enc_102	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	46	63	25	37	171			
Enc_103	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	62	26	39	176			
Enc_104	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	48	67	29	39	183				
Enc_105	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	43	55	23	34	155					
Enc_106	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	34	48	18	30	130			
Enc_107	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	45	70	29	39	183				
Enc_108	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	66	26	37	178					
Enc_109	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	47	62	23	34	166			
Enc_110	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	47	65	28	37	177				
Enc_111	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	56	23	35	157					
Enc_112	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	42	62	24	35	163			
Enc_113	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	64	27	36	169				
Enc_114	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	44	57	23	37	161					
Enc_115	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	46	61	21	38	166						
Enc_116	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	39	48	21	30	138				
Enc_117	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	45	64	25	35	169				
Enc_118	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5</																		

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

var_1	Gestión educativa																																										D1	D2	D3	D4	TOTAL	
	Gestión Pedagógica												Gestión Administrativa												Gestión Institucional								Gestión Comunitaria															
	ito_1	ito_2	ito_3	ito_4	ito_5	ito_6	ito_7	ito_8	ito_9	ito_10	ito_11	ito_12	ito_13	ito_14	ito_15	ito_16	ito_17	ito_18	ito_19	ito_20	ito_21	ito_22	ito_23	ito_24	ito_25	ito_26	ito_27	ito_28	ito_29	ito_30	ito_31	ito_32	ito_33	ito_34	ito_35	ito_36	ito_37	ito_38	ito_39	ito_40	ito_41	ito_42						
Enc_121	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	48	69	24	34	175	
Enc_122	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	50	65	28	37	180
Enc_123	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	52	65	25	35	177
Enc_124	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	50	65	25	35	175	
Enc_125	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	66	25	36	179
Enc_126	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	62	26	37	171
Enc_127	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	49	60	20	38	167
Enc_128	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	43	61	28	35	167	
Enc_129	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	41	53	22	29	145	
Enc_130	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	47	65	24	36	172	
Enc_131	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	52	67	29	39	187	
Enc_132	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	46	67	24	34	171
Enc_133	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	51	64	26	41	182	
Enc_134	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	52	66	26	39	183
Enc_135	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	43	61	27	37	168	
Enc_136	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	48	66	23	34	171	
Enc_137	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	42	62	28	37	169	
Enc_138	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49	60	21	35	165		
Enc_139	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	48	63	26	35	172		
Enc_140	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	59	26	36	171		
Enc_141	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	66	23	37	178		
Enc_142	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	42	58	20	31	151			
Enc_143	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	49	68	28	41	186	
Enc_144	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	46	61	28	38	173	
Enc_145	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	3	47	56	24	33	160		
Enc_146	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	45	63	28	36	172	
Enc_147	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	46	61	27	35	169	
Enc_148	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	52	66	26	36	180	
Enc_149	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	47	68	26	36	177		
Enc_150	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	53	64	27	35	179		
Enc_151	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	50	67	26	41	184		
Enc_152	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	52	57	24	33	166			
Enc_153	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	51	66	25	38	180		
Enc_154	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	39	49	19	31	138		
Enc_155	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	47	62	23	33	165				
Enc_156	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	44	61	27	38	170		
Enc_157	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	49	67	23	32	171			
Enc_158	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	49	64	28	35	176		
Enc_159	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	51	64	23	40	178				
Enc_160	2	3	3	2	3	3</																																										

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

var_1	Gestión Educativa																																										D1	D2	D3	D4	TOTAL				
	Gestión Pedagógica											Gestión Administrativa											Gestión Institucional										Gestión Comunitaria																		
	It_e_1	It_e_2	It_e_3	It_e_4	It_e_5	It_e_6	It_e_7	It_e_8	It_e_9	It_e_10	It_e_11	It_e_12	It_e_13	It_e_14	It_e_15	It_e_16	It_e_17	It_e_18	It_e_19	It_e_20	It_e_21	It_e_22	It_e_23	It_e_24	It_e_25	It_e_26	It_e_27	It_e_28	It_e_29	It_e_30	It_e_31	It_e_32	It_e_33	It_e_34	It_e_35	It_e_36	It_e_37	It_e_38	It_e_39	It_e_40	It_e_41	It_e_42									
Enc_161	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	51	66	29	39	185		
Enc_162	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	51	68	28	36	183	
Enc_163	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45	66	27	40	178		
Enc_164	4	3	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43	56	21	34	154		
Enc_165	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	50	65	27	39	181
Enc_166	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	48	56	24	32	160		
Enc_167	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	38	50	21	30	139				
Enc_168	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51	61	24	38	174		
Enc_169	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	49	64	25	41	179
Enc_170	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	66	28	38	181	
Enc_171	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	43	65	29	36	173			
Enc_172	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	48	65	25	40	178	
Enc_173	4	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	42	54	22	31	149		
Enc_174	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	47	58	23	35	163			
Enc_175	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	47	57	21	36	161			
Enc_176	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	39	50	21	30	140				
Enc_177	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	50	65	23	38	176				
Enc_178	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	47	61	23	41	172			
Enc_179	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46	66	26	41	179			
Enc_180	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	35	53	19	33	140				
Enc_181	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	42	58	26	40	166				
Enc_182	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	42	52	21	31	146					

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

var_2	Satisfacción laboral																												D1	D2	D3	D4	TOTAL				
	Rota del trabajo								Sistema de recompensar justar								Condicioner favorableor								Calegar que brindan apaya												
	ito_1	ito_2	ito_3	ito_4	ito_5	ito_6	ito_7	ito_8	ito_9	ito_10	ito_11	ito_12	ito_13	ito_14	ito_15	ito_16	ito_17	ito_18	ito_19	ito_20	ito_21	ito_22	ito_23	ito_24	ito_25	ito_26	ito_27	ito_28						ito_29			
Enc_1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	1	5	4	1	4	4	3	3	4	1	4	5	4	5	4	4	3	35	21	19	33	108				
Enc_2	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	28	22	24	28	102				
Enc_3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	2	5	5	5	1	5	5	3	1	5	1	3	5	5	5	3	5	3	35	24	20	34	113				
Enc_4	5	4	5	2	2	4	3	5	4	3	1	3	5	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	30	21	18	27	96				
Enc_5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	37	26	25	34	122				
Enc_6	3	4	4	2	1	4	5	4	3	2	3	1	3	1	2	4	1	2	1	2	1	4	4	4	5	4	3	2	1	27	15	11	27	80			
Enc_7	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	28	31	27	33	119				
Enc_8	5	3	5	4	4	5	5	5	3	1	2	4	5	4	1	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	36	20	22	34	112			
Enc_9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	34	29	25	34	122				
Enc_10	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	37	27	27	35	126			
Enc_11	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	1	5	4	5	5	5	4	4	4	38	21	17	36	112			
Enc_12	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4	3	1	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	27	16	19	26	88				
Enc_13	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32	21	21	29	103			
Enc_14	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	36	20	15	28	99			
Enc_15	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	1	2	4	3	1	3	4	4	4	4	5	5	5	2	3	37	21	19	32	109			
Enc_16	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	3	1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	35	20	26	32	113			
Enc_17	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	37	23	29	32	121			
Enc_18	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	35	24	25	37	121			
Enc_19	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	1	3	34	20	19	29	102			
Enc_20	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	35	29	22	35	121			
Enc_21	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	31	24	19	27	101			
Enc_22	4	4	5	2	2	4	3	5	4	3	1	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	29	21	18	26	94				
Enc_23	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	32	26	25	34	117				
Enc_24	3	4	3	2	1	4	3	4	3	2	3	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	4	4	2	3	3	3	2	1	24	14	9	22	69			
Enc_25	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	29	27	27	33	116			
Enc_26	4	3	5	3	4	5	5	5	3	1	2	3	5	4	1	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	34	19	22	34	109		
Enc_27	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	33	27	25	34	119				
Enc_28	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	36	27	27	35	125			
Enc_29	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32	21	21	29	103			
Enc_30	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	34	20	15	28	97			
Enc_31	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	4	3	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	36	22	19	32	109			
Enc_32	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	1	3	3	1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	35	19	26	32	112			
Enc_33	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	34	23	29	32	118				
Enc_34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	35	22	25	37	119			
Enc_35	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	1	3	32	20	19	29	100			
Enc_36	3	4	3	2	1	4	3	4	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	4	4	4	3	4	3	2	1	24	14	11	25	74			
Enc_37	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29	29	25	33	116			
Enc_38	5	3	4	4	4	5	5	5	3	1	2	3	5	4	1	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	35	19	22	34	110			
Enc_39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	33	28	24	34	119			
Enc_40	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	37	24	26	35	122			
...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

var_2	Satisfacción laboral																												D1	D2	D3	D4	TOTAL				
	Rota del trabajo								Sistema de recompensar justar								Condicioner favorable								Cale qar que brindan opaya												
	ito_1	ito_2	ito_3	ito_4	ito_5	ito_6	ito_7	ito_8	ito_9	ito_10	ito_11	ito_12	ito_13	ito_14	ito_15	ito_16	ito_17	ito_18	ito_19	ito_20	ito_21	ito_22	ito_23	ito_24	ito_25	ito_26	ito_27	ito_28						ito_29			
Enc_41	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	3	3	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	24	19	16	30	89			
Enc_42	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	1	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	26	18	17	26	87			
Enc_43	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	27	22	24	28	101			
Enc_44	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	2	4	5	5	1	5	5	3	1	5	1	3	5	5	5	5	3	5	3	32	23	20	34	109			
Enc_45	4	4	5	2	2	4	3	5	4	3	1	3	5	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	29	21	18	28	96			
Enc_46	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	34	25	24	34	117			
Enc_47	4	4	4	2	1	4	5	4	3	2	3	1	2	2	1	4	2	2	1	1	2	4	4	4	5	4	3	2	1	28	14	12	27	81			
Enc_48	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	2	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	36	26	25	34	121			
Enc_49	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	31	20	21	29	101				
Enc_50	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	35	20	15	28	98			
Enc_51	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	25	20	15	22	82			
Enc_52	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	1	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	37	20	25	31	113			
Enc_53	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	1	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	34	23	27	32	116			
Enc_54	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	36	22	23	36	117			
Enc_55	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	5	4	1	3	32	20	18	29	99			
Enc_56	3	4	4	2	1	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	4	4	4	5	4	3	2	1	26	14	11	27	78			
Enc_57	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	30	29	25	32	116			
Enc_58	4	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	28	22	23	28	101			
Enc_59	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	2	4	5	5	1	5	5	3	1	5	1	3	5	5	5	5	3	5	3	32	23	20	34	109			
Enc_60	5	4	5	2	2	3	3	4	4	3	1	3	5	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	28	21	18	28	95			
Enc_61	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	32	25	24	34	115			
Enc_62	3	3	3	2	1	4	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	3	4	3	2	3	2	1	21	14	11	21	67			
Enc_63	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	29	28	26	33	116			
Enc_64	5	3	5	5	4	4	5	5	3	1	2	3	5	4	1	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	2	3	36	19	20	34	109			
Enc_65	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	34	28	23	34	119			
Enc_66	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	37	25	26	34	122			
Enc_67	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	34	21	20	29	104			
Enc_68	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	36	20	15	28	99			
Enc_69	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	4	3	1	3	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	34	20	19	32	105			
Enc_70	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	34	20	26	31	111			
Enc_71	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	1	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	33	23	28	32	116				
Enc_72	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	34	22	25	37	118			
Enc_73	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	1	3	33	20	19	29	101			
Enc_74	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	33	27	21	35	116			
Enc_75	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	29	22	18	28	97			
Enc_76	5	4	4	2	2	4	3	5	4	3	1	3	5	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	29	21	18	27	95			
Enc_77	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	4	1	4	4	3	3	2	1	5	4	5	5	5	4	3	4	3	38	20	17	35	110			
Enc_78	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	25	14	17	20	76			
Enc_79	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	31	20	21	29	101			
Enc_80	4	4	5	4	4	4	5	5	3	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	35	20	15	28	98			

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

var_2	Satisfacción laboral																												D1	D2	D3	D4	TOTAL				
	Reto del trabajo								Sistema de recompensar/jurar								Condicioner favorable								Colo gar que brindan apoyo												
	ite_1	ite_2	ite_3	ite_4	ite_5	ite_6	ite_7	ite_8	ite_9	ite_10	ite_11	ite_12	ite_13	ite_14	ite_15	ite_16	ite_17	ite_18	ite_19	ite_20	ite_21	ite_22	ite_23	ite_24	ite_25	ite_26	ite_27	ite_28						ite_29			
Enc_81	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	1	4	3	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	36	21	19	32	108			
Enc_82	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3	1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	35	20	26	32	113			
Enc_83	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	1	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	35	23	27	32	117			
Enc_84	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	34	23	25	37	119			
Enc_85	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	1	3	34	20	19	29	102			
Enc_86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	33	29	22	34	118			
Enc_87	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	31	22	19	27	99				
Enc_88	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	1	3	35	20	19	29	103			
Enc_89	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	35	27	21	35	118			
Enc_90	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	22	19	26	99				
Enc_91	5	4	5	2	2	4	3	5	4	3	1	3	5	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	30	21	18	27	96			
Enc_92	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	1	5	4	5	5	5	4	4	4	36	21	17	36	110			
Enc_93	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	22	15	17	24	78			
Enc_94	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	31	21	21	29	102				
Enc_95	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	3	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	34	20	15	28	97			
Enc_96	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	1	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	36	22	27	32	117			
Enc_97	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	35	22	25	37	119			
Enc_98	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	1	3	33	20	20	29	102			
Enc_99	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	34	29	21	35	119			
Enc_100	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30	22	18	27	97				
Enc_101	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	4	1	4	3	4	2	3	3	1	2	27	17	18	22	84		
Enc_102	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	34	29	22	35	120			
Enc_103	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	30	23	19	27	99			
Enc_104	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	24	19	18	26	87			
Enc_105	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	34	25	23	33	115			
Enc_106	3	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	4	4	4	5	4	3	2	2	27	15	12	28	82			
Enc_107	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	32	29	26	33	120			
Enc_108	5	3	5	4	4	5	5	5	3	1	2	4	5	4	1	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	36	20	22	34	112			
Enc_109	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	33	28	24	34	119				
Enc_110	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	37	25	27	35	124			
Enc_111	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	32	21	21	29	103			
Enc_112	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	26	19	15	25	85			
Enc_113	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	2	4	3	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	35	21	19	32	107				
Enc_114	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	2	3	3	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	35	19	26	32	112			
Enc_115	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	1	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	34	23	28	32	117			
Enc_116	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	36	24	25	37	122			
Enc_117	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	33	24	21	32	110			
Enc_118	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	31	27	23	30	111				
Enc_119	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	30	24	22	31	107			
Enc_120	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	1	5	4	4	29	27	25	25	106		

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

var_2	Satisfacción laboral																												D1	D2	D3	D4	TOTAL				
	Rota del trabajo								Sistema de recompensar justar								Condicionar favorable								Colo-qr que brindan opaya												
	ite_1	ite_2	ite_3	ite_4	ite_5	ite_6	ite_7	ite_8	ite_9	ite_10	ite_11	ite_12	ite_13	ite_14	ite_15	ite_16	ite_17	ite_18	ite_19	ite_20	ite_21	ite_22	ite_23	ite_24	ite_25	ite_26	ite_27	ite_28						ite_29			
Enc_121	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	1	3	3	3	4	18	15	18	25	76			
Enc_122	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	1	5	4	4	33	29	25	30	117			
Enc_123	3	1	2	3	5	5	1	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	25	25	24	28	102			
Enc_124	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	31	27	26	31	115			
Enc_125	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	32	28	23	31	114			
Enc_126	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	26	24	21	33	104			
Enc_127	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	4	3	4	3	4	21	18	20	23	82			
Enc_128	3	4	4	3	3	1	2	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	23	22	18	27	90			
Enc_129	4	4	3	2	3	3	1	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	24	29	22	35	110			
Enc_130	3	3	4	4	5	1	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	28	31	23	36	118				
Enc_131	4	4	5	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	29	29	25	36	119			
Enc_132	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	28	25	23	30	106			
Enc_133	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	32	25	21	28	106		
Enc_134	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	32	32	16	27	107			
Enc_135	3	4	4	3	3	3	1	2	4	3	3	1	4	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	23	21	15	28	87			
Enc_136	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	34	27	20	36	117			
Enc_137	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	38	25	19	32	114			
Enc_138	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	29	21	20	29	99			
Enc_139	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	1	3	2	2	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	32	19	23	31	105			
Enc_140	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	1	2	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	28	15	20	24	87			
Enc_141	5	4	5	4	5	4	3	2	3	3	1	5	5	3	4	5	4	3	1	2	4	5	4	1	5	3	4	3	34	22	19	29	104				
Enc_142	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	30	26	26	30	112			
Enc_143	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	3	4	34	23	25	29	111			
Enc_144	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	30	25	19	23	97		
Enc_145	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	26	15	18	26	85		
Enc_146	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	30	22	20	31	103		
Enc_147	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	29	20	15	27	91			
Enc_148	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	1	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	1	4	34	21	19	28	102			
Enc_149	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	3	1	3	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	19	23	31	110		
Enc_150	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	5	1	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	36	21	26	33	116			
Enc_151	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	31	23	24	31	109				
Enc_152	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	32	19	18	33	102			
Enc_153	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	35	27	22	31	115				
Enc_154	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29	23	20	26	98			
Enc_155	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	1	32	19	18	31	100			
Enc_156	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	31	28	21	35	115			
Enc_157	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	32	24	20	30	106			
Enc_158	4	4	3	2	4	4	5	4	3	1	3	5	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	5	4	3	30	21	18	30	99			
Enc_159	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	1	4	4	5	5	5	4	4	4	3	32	22	17	34	105			
Enc_160	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	26	15	17	28	86			

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

var_2	Satisfacción laboral																													D1	D2	D3	D4	TOTAL	
	Pleta del trabajo							Sistema de recompensar justar							Condicioner favorabler							Colegar que brindan opaya													
	ite_1	ite_2	ite_3	ite_4	ite_5	ite_6	ite_7	ite_8	ite_9	ite_10	ite_11	ite_12	ite_13	ite_14	ite_15	ite_16	ite_17	ite_18	ite_19	ite_20	ite_21	ite_22	ite_23	ite_24	ite_25	ite_26	ite_27	ite_28	ite_29						
Enc_161	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	29	21	21	33	104		
Enc_162	4	4	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	33	20	15	33	101	
Enc_163	4	4	5	3	5	4	5	3	3	4	4	5	1	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	33	23	27	34	117		
Enc_164	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	35	25	24	32	116	
Enc_165	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	3	2	3	31	20	20	30	101	
Enc_166	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	23	21	27	101	
Enc_167	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	3	27	19	17	25	88	
Enc_168	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	5	4	33	28	18	30	109	
Enc_169	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	4	3	28	23	14	22	87
Enc_170	3	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	23	18	18	25	84	
Enc_171	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	33	24	21	31	109	
Enc_172	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	23	14	18	26	81	
Enc_173	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	2	5	4	4	4	3	30	29	22	28	109	
Enc_174	5	4	5	3	5	5	3	1	2	3	3	4	1	5	2	3	3	3	3	4	3	3	2	1	5	3	4	4	4	31	20	19	26	96	
Enc_175	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36	25	21	29	111	
Enc_176	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	2	3	33	25	17	25	100	
Enc_177	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	31	22	18	27	98	
Enc_178	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	21	19	19	24	83	
Enc_179	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	3	31	20	20	31	102	
Enc_180	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	2	5	4	3	31	17	21	30	99	
Enc_181	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	1	4	3	4	25	20	18	22	85	
Enc_182	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	31	23	18	32	104	