

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa en la satisfacción laboral de una institución educativa Recuay - Ancash, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Figueroa Robles, Carmen Rosario (ORCID:0000-0003-2756-284X)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Juan y Julia, que desde el cielo han guiado mis pasos para lograr mis metas.

A mi esposo Herbert, por su valioso apoyo, a mis hijos Christian, Grissel y a mi pequeña nieta, Luanna, que me han impulsado en el logro de mis más caros anhelos, siendo pieza fundamental en mi vida personal y profesional

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a toda la plana docente por compartir sus enseñanzas, conocimientos y experiencia con calidad, durante mi formación académica para poder obtener el grado de maestra en educación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población	20
Tabla 2	Validación de juicio de expertos	21
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la gestión educativa y sus dimensiones	24
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral y sus dimensiones	25
Tabla 5	Valor de ajuste de los datos para el modelo	26
Tabla 6	Bondad de ajuste para el modelo	27
Tabla 7	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	28
Tabla 8	La gestión educativa en la satisfacción laboral	29
Tabla 9	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1	30
Tabla 10	La gestión institucional en la satisfacción laboral	31
Tabla 11	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	32
Tabla 12	La gestión pedagógica en la satisfacción laboral	33
Tabla 13	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	34
Tabla 14	La gestión administrativa en la satisfacción laboral	35
Tabla 15	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4	36
Tabla 16	La gestión comunitaria en la satisfacción laboral	37

Resumen

Las instituciones educativas asumen retos que involucran a los actores educativos para adaptar el currículo a las necesidades escolares, manejo de recursos y toma de decisiones pertinentes. La presente indagación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, se ha propuesto una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, transeccional, correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 30 docentes y directivos, la técnica e instrumento que se aplicó fue la encuesta y los cuestionarios respectivamente, para ambas variables. Dentro de los resultados más importantes fueron que, los docentes participan en comisiones en forma organizada y consensuada. Asimismo, planifica estratégicamente el uso efectivo de los recursos, acompaña su aprendizaje a los estudiantes y fomenta la participación de la familia para mediar su aprendizaje. Además, realizan tareas creativas, con autonomía, respalda el trabajo de sus colegas y la retroalimentación para saber su desempeño y satisfacción. Se llegó a la siguiente conclusión que, la gestión educativa influye significativamente en la satisfacción del docente en la institución educativa de Recuay – Ancash.

Palabras clave: Gestión educativa, pedagógica, satisfacción laboral.

Abstract

Educational institutions take on challenges that involve educational actors to adapt the curriculum to school needs, manage resources, and make pertinent decisions. The objective of this investigation was to determine the influence of educational management on job satisfaction in an educational institution Recuay - Ancash, 2021, an applied research with a quantitative approach has been proposed, with a non-experimental, transectional, causal correlational design. The sample consisted of 30 teachers and managers, the technique and instrument that was applied was the survey and questionnaires respectively, for both variables. Among the most important results were that, teachers participate in commissions in an organized and consensual manner. Likewise, it strategically plans the effective use of resources, accompanies their learning with the students and encourages the participation of the family to mediate their learning. In addition, they carry out creative tasks with autonomy, they support the work of their colleagues and the feedback to know their performance and satisfaction. The following conclusion was reached that educational management significantly influences teacher satisfaction at the Recuay - Ancash educational institution.

Keywords: Educational management, job satisfaction, pedagogical

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, aún sigue perdurando este escenario de alerta sanitaria por el COVID 19, los sistemas educativos volvieron a reanudar las clases semipresenciales y presenciales en algunas instituciones educativas, implicó un nuevo desafío a la continuidad del aprendizaje. Cabe recordar, el cierre masivo de instituciones educativas que obligaron a los gobiernos a una rápida acción que permitiera plantear estrategias de educación remota y asegurar las condiciones de forma efectiva. Asimismo, los países pusieron en marcha programas y planes para que iniciara el trabajo remoto, posterior el regreso a clases, como así lo están haciendo. Estas acciones han demandado un nuevo sistema de información para resolver las necesidades y responder a los desafíos, por ejemplo: cuántas escuelas están cerradas, los estudiantes cuentan con equipamiento informático y conectividad, han estado preparados los docentes para realizar la práctica pedagógica remota, están aprendiendo los estudiantes y cuándo retornarán a la presencialidad. A todo ello, se suma que, si cuentan con algún tipo de sistema de información para la administración. Sin embargo, los países han encontrado soluciones para responder a las preguntas. La educación virtual fue clave para caracterizar las dimensiones como: la conectividad, la disponibilidad de equipamiento informático en las casas o la intervención familiar en los programas sociales (UNESCO, 2021). Es así que, el gobierno chino requirió educación en línea en las plataformas para que sus recursos sean gratuitos para todas las escuelas e individuos en todo el país para asegurar el alcance de la información y recursos para la totalidad de estudiantes, comprendidos los que se encuentran en áreas remotas. Para ello, el gobierno trabajó en la circulación de información docente de múltiples formas, utilizando la televisión por satélite en áreas sin cobertura de Internet (Zhang et al., 2020).

En España, las investigaciones se han relacionado con el colectivo, cuyo objetivo fue brindar un servicio de calidad a los estudiantes, ello tiene mucho que ver con la satisfacción laboral, resultado de la realización de las actividades, es decir, con el desempeño de las actividades laborales en el nivel personal, profesional y motivacional. Por otro lado, se manifiesta la insatisfacción, porque puede afectar la productividad del trabajador, desinterés, desmotivación o

ansiedad, incluso problemas de salud. Asimismo, los profesionales encargados de atender a la infancia y familiares, fueron psicólogos, trabajadores sociales y educadores. En los resultados se evidenciaron que, en referencia a la claridad de los quehaceres que desempeñan, se comprobó que los empleados con menor claridad son los más jóvenes con contrataciones temporales. De esta manera, se expusieron valores positivos como: la apreciación en la ejecución de su trabajo, evitando restricciones; buenas relaciones interpersonales con sus compañeros y satisfacción en el puesto donde trabajan. Por otra parte, las apreciaciones negativas corresponden a la impresión de la competencia profesional y la monotonía laboral expresados en sus argumentos (Soto y González, 2018).

Asimismo, este centro de investigación dedicada a la docencia (CIDE) de Costa Rica, presentó una innovadora propuesta de gestión educativa para la atención de los efectos del COVID-19, donde las acciones estuvieron orientadas frente a una cultura organizacional. Así es que, se enfrentaron a desafíos desde la gestión del talento humano hasta aspectos curriculares, recursos físicos y financieros. A raíz de estos problemas, las personas han experimentado cambios en su estado emocional provocando ansiedad, resistencia, incertidumbre, etcétera. Por tal motivo, fue necesario propiciar una ruta de gestión educativa para atender la situación de la coyuntura actual. En ese contexto, se generaron modificaciones metodológicas propuestas en el programa del curso migrando a la modalidad remota, a pesar de: las dificultades con el uso de las herramientas tecnológicas de parte de docentes y estudiantes, la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo, la falta de protocolos claros, equipamiento y materiales necesarios. Por lo antes mencionado, el CIDE implementó estrategias para desarrollar el teletrabajo y actividades académicas. Por otra parte, se realizó la identificación de los factores de riesgos de salud entre el personal, y se formularon directrices y capacitaciones sobre herramientas tecnológicas a los docentes. Se concluyó que, la gestión de trámites administrativos fue eficiente, oportuna en tiempo y forma. En este contexto de COVID-19 invita a reflexionar sobre una gestión educativa flexible y abierta al cambio (Montes, 2020).

En ese mismo contexto, Bolivia también sufrió el confinamiento en marzo del 2020, suspendiéndose las clases presenciales, posterior a ello, surge la exigencia

de regresar a las aulas, especialmente de la zona rural, ya que la pandemia no había golpeado ese sector, pero los padres y madres de familia no tenían acceso a internet, ni dispositivos que les permitiera llevar sus clases de forma virtual. Los problemas que se identificaron fueron: la brecha digital, la falta de capacitación a los docentes, estudiantes y padres de familia, la carencia de un plan de contingencia, las presiones sociales, el modelo educativo que incluya jornadas semipresenciales. Frente a las quejas y reclamos el gobierno clausuró el año escolar en agosto 2020, dando por aprobado a todos los estudiantes por decreto. De la misma forma, el ministerio determinó que no reunía las condiciones para continuar con las clases, debido a los inconvenientes. Lo que sí logró mejores resultados fue la herramienta de comunicación e intercambio de información con el WhatsApp. En ese sentido, la gestión educativa ha tenido como protagonista a las TIC, que hoy se han convertido en una necesidad y que ha permitido romper barreras de tiempo y espacio. Si bien es cierto que, para lograr una gestión educativa de calidad se requiere considerar tres ejes fundamentales como: 1) La pedagogía, que priorice mejorar la práctica didáctica, evaluación de los aprendizajes donde se promueva la construcción, evaluación de los contenidos que interesen, fortalecimiento de la identidad cultural; 2) Desarrollo emocional de la comunidad educativa, desde su integralidad con valores de respeto, tolerancia, ciudadanía activa, etcétera; 3) La tecnología, donde la capacitación a maestros(as) sobre las Tic permita hacerle frente al problema en su contexto (Gairín y Mercader, 2021).

La gestión educativa desde la perspectiva de Colombia es una visión estratégica de la función que asume el director, donde implica mecanismos de planeación, organización, desarrollo y evaluación para beneficiar el funcionamiento de la organización, imprimiéndose el liderazgo del rector y su equipo. Asimismo, se involucran los procesos de la administración, la cultura institucional, el clima escolar y relaciones del entorno. Es así como el Ministerio Nacional de Colombia dirige con atención a las necesidades para fortalecer a través de estrategias que ayuden a los directivos a lograr su desempeño en forma exitosa a nivel personal e institucional valiéndose de competencias, habilidades y el perfil del gerente educativo. Por otro lado, a esta visión de gerencia estratégica, se suma la convocatoria a generar espacios de comunicación y de pertenencia institucional, cuya motivación inspira

un cambio educativo; se atiende a los desafíos para generar una educación de calidad en beneficio de los actores de la comunidad escolar y el empoderamiento de competencias y habilidades indispensables para orientar al logro y atender las necesidades (Marín y Alfaro, 2021).

En el Perú, se han implementado una serie de políticas educativas que envuelve el quehacer del docente, en este estudio se presentaron dos grupos de docentes, donde se compararon sus cualidades en referencia al rol que asumen en su desarrollo profesional y las condiciones laborales para promover su bienestar. Las actitudes positivas ejercidas los docentes hacia su profesión contribuyen a desarrollar con más facilidad la motivación intrínseca de los estudiantes para lograr sus aprendizajes. Por otro lado, las actitudes y la satisfacción laboral se relacionan de acuerdo a las características sociodemográficas, además, identifica el vínculo estudiante-docente, la vocación de servicio y la satisfacción en el trabajo, por el mismo hecho de que las conductas son constructivas, no obstante, si las actitudes fuesen negativas se observaría lo contrario. En base a ello, se obtuvieron resultados favorables, donde se pudo observar que los docentes mantienen actitudes positivas hacia su profesión después de trece años de políticas educativas asumidas, estas áreas son: capacitación, formación, relaciones con sus colegas y los estudiantes, la remuneración, la vocación y la satisfacción con su carrera profesional. Cabe resaltar que, las actitudes hacia la vocación de servicio y la remuneración que percibe son mejores desde hace trece años. Es más, las actitudes que se relacionan con la capacitación, la satisfacción con su carrera profesional y la formación inicial se mantiene positivo en promedio general. Por último, lo que se ha incrementado son las relaciones interpersonales con estudiantes y colegas a comparación de la década pasada (Carrillo, 2017).

La institución educativa que forma parte del estudio corresponde al nivel primaria y secundaria, se ubica en Recuay – Ancash, se pudo percibir que los docentes se sentían incómodos con la planificación curricular, ya que cada nivel y grado trabajaban en forma separada, a pesar de ser una sola institución educativa, es decir, la coordinación o colegiado no se efectiviza. Además, surgió la preocupación de la conectividad para sus reuniones de coordinación y toma de acuerdos para diversas actividades, ya sea curriculares o extracurriculares.

Asimismo, no se asumió la responsabilidad de revisión o actualización de los instrumentos de gestión, y que de acuerdo al contexto actual no se ha realizado una buena gestión educativa. Frente a todas estas situaciones adversas observados en la institución educativa, se sumó la insatisfacción docente, provocado por el arduo trabajo remoto que realiza, frustrándose muchas veces por aquellos estudiantes que no responden a las actividades. Por otro lado, con las improvisadas capacitaciones del Ministerio de educación no se lograba la realización personal. Por último, la baja remuneración percibida, agudizaba aún más su situación económica, postergando estudios de especialización o posgrado para mejorar su práctica pedagógica.

A raíz de la situación problemática, la investigación se planeó el problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021, siendo los problemas específicos: 1) ¿Cuál es la influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021?; 2) ¿Cuál es la influencia de la gestión pedagógica en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021?; 3) ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021?; 4) ¿Cuál es la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021?

Esta investigación se justificó en el aspecto teórico, porque las teorías, estudios e investigaciones han contribuido, a dar luces para abstraer los elementos que formaron parte para operacionalizar las variables. Asimismo, la revisión minuciosa de las variables y las dimensiones ha permitido jerarquizar información para plasmar en las bases teóricas según corresponda. Por otro lado, se justificó en el aspecto práctico, porque de acuerdo a los objetivos, hipótesis y los resultados se han orientado a la búsqueda de soluciones concretas a los problemas encontrados en este contexto. De esta forma, la dirección de la institución educativa tendrá la posibilidad de plantear mejoras en la gestión educativa, y por ende mejorando la satisfacción en la labor docente, asumiendo compromisos y una actitud proactiva. En tal sentido, en la justificación metodológica, el estudio de las variables estuvo enfocado en la investigación cuantitativa, es decir, con datos

estadísticos, evitando manipular las variables y aplicando dos instrumentos para recoger los datos que fueron procesados para la obtención de los resultados.

Los objetivos planteados para esta investigación fueron: Determinar la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, se plantearon los objetivos específicos: 1) Establecer la influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021; 2) Establecer la influencia de la gestión pedagógica en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021; 3) Establecer la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021; 4) Establecer la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Además, se planteó la hipótesis general de la investigación: La gestión educativa influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, se formularon las siguientes hipótesis específicas: 1) La gestión institucional influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021; 2) La gestión pedagógica influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021; 3) La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021; 4) La gestión comunitaria influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos o antecedentes internacionales se mencionan a continuación: Erazo et al. (2018), realizaron la indagación sobre los estilos de dirección en la satisfacción laboral docentes en el sector urbano de Manizales. Se empleó el nivel descriptivo correlacional causal, diseño no experimental, encuestó a 230 docentes de 18 escuelas de la ciudad de Manizales, Colombia. El principal hallazgo fue que influyó los estilos de dirección en la satisfacción laboral, existiendo con fuerza los componentes de promoción, remuneración y reconocimiento. Concluyo que, identifican la satisfacción laboral en los colaboradores, las condiciones de los trabajadores fijan los rendimientos en la organización. Particularmente, gracias al estudio se pudo identificar los estilos de dirección que incitan en la satisfacción laboral, es importante que los directores tengan presentes desarrollar la gestión, habilidades directivas y capacidades de liderazgo.

Muñoz et al. (2017), realizaron la investigación sobre la satisfacción laboral en docentes de tres niveles básicos, se buscó evaluar las variables sociodemográficas en la región de Murcia España. La metodología aplicada fue cuantitativo, descriptivo y no experimental. La muestra 163 docentes, por conveniencia, y se aplicó un instrumento validado con 32 ítems. Los resultados sobre la satisfacción laboral fueron medio-alto en los docentes. Concluyeron que, se evaluaron las cinco dimensiones planteadas: diseño de trabajo, condiciones de vida, realización personal, promoción y salario. Se identificó una alta correlación positiva de las dimensiones. Los maestros de las asignaturas de carácter motriz en educación infantil con contrato parcial demostraron puntuaciones significativamente altas, mientras que, con mínimo satisfacción laboral correspondió a maestros temporales con jornada completa que enseñan otras materias.

Carranza y Martínez (2018), realizaron la investigación sobre la evaluación de los factores del clima y satisfacción laboral en docentes en Guayaquil. La metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional, y muestra de 200 profesores. Concluyeron que, los factores de satisfacción afectan su desempeño. Se aceptaron los factores intrínsecos en el 52%, miden las circunstancias propias de los profesores, ejecutan las tareas sin presión, programan sus trabajos, etcétera. Otros aspectos importantes fueron la buena aceptación, la seguridad en el trabajo,

implementación de métodos adecuados según su criterio y promover un ambiente agradable. Al contrario, los factores que influyeron en la satisfacción extrínseca, fue aceptado en un 20%, nivel bajo; la escala midió aspectos del entorno del docente, por ejemplo, el salario que percibe por las actividades; la confianza con sus jefes y la escasa oportunidad de pertenecer a la comunidad, estos factores con una menor aceptación, creando insatisfacción. Se toman en cuenta las políticas de las unidades educativas, oportunidades de progreso, reconocimiento del trabajador, reconocimientos motivacionales por un buen trabajo y elevar la autoestima del docente.

Jaimes (2019), realizó la investigación sobre la gestión educativa en los cambios curriculares en Bucaramanga-Colombia. La metodología realizada fue del enfoque mixto, explica las relaciones causales complejas. Los resultados obtenidos se relacionan con la conducción de un plan operativo; manejo del liderazgo directivo, nuevo currículo y cómo influye en la organización, la planificación de las capacitaciones, evaluación de la institución, objetivos de la organización, manejo de incentivos monetarios para proyectos de aula, y el compromiso del docente. Las conclusiones fueron: El impacto positivo en el aspecto financiero que ha tenido la institución, en el alto costo y gasto de sus instalaciones. El liderazgo directivo impactó en los objetivos institucionales, asimismo lo hizo de forma directa en las metas de capacitación, clima laboral e implementación en las políticas gerenciales y normatividad del sector educativo con el fin de actualizar al docente en su práctica. Se señaló la escasa comunicación asertiva en las coordinaciones y al impartir instrucciones cuando se requería cambios, insuficientes propuestas innovadoras del personal docente. Finalmente, la incidencia de la capacitación docente se relacionó con las mejoras en su desempeño en el aula y seguimiento en el proceso educativo.

Morales et al. (2019), realizaron la investigación sobre las percepciones del equipo directivo y docente en relación al alumnado inmigrante de la ciudad de Talca, Chile. La metodología aplicada fue del enfoque cuantitativo, descriptivo explicativo, no experimental, comparativo. Los resultados demostraron que se obtuvo la menor puntuación en familia-apoderado. Por otra parte, profesores y estudiantes desarrollaron acciones para la comunidad extranjera, las cuales fueron

distinguidas de manera positiva por los docentes. Llegaron a la conclusión que, el equipo directivo y los profesores ejercen su cargo en contextos educativos culturalmente diversos, generando acciones a favor de la gestión escolar intercultural. En relación con la percepción de las familias y apoderados migrantes se genera un clima escolar que acoge a niños y jóvenes que se insertan en el sistema escolar, presentando valores en base a la educación intercultural, un ejemplo es el respeto a las diferencias. Finalmente, permiten distinguir que, a la hora de trabajar en la escuela con comunidades extranjeras, se sensibilice a la comunidad educativa en competencias comunicativas interculturales para favorecer a la concientización de las familias, de los cambios generados en la escuela y la necesidad de alcanzar nuevas vivencias interculturales.

En los antecedentes nacionales se encontró una investigación realizada por Huaita y Luza (2018), realizaron la indagación sobre clima laboral y satisfacción laboral en el desempeño docente. La metodología que aplicaron fue descriptiva, correlacional causal, el diseño no se sometió a una experimentación, transversal, el muestreo se realizó con 103 docentes, de tipo probabilístico, cada variable con su cuestionario. Los resultados expresaron que las dos primeras variables influyen en la tercera variable, según la puntuación fue el 54.2%. Es decir, aquellos aspectos relacionados al ambiente del trabajo más la disponibilidad basados en sus propias creencias y valores permite a los docentes promover aprendizajes en forma creativa, reflexiva y crítica con sus estudiantes. La satisfacción laboral influye en el desempeño del docente, manifiestan buena disposición cuando trabajan, manteniendo desempeños que motiven a sus estudiantes a mejorar sus aprendizajes.

Quispe (2019), realizó la indagación sobre la gestión educativa y satisfacción laboral en docentes. Metodología trabajada fue con el método cuantitativo, no experimental, transeccional, descriptivo correlacional, muestra de 145 docentes, se utilizaron los cuestionarios validados. Los resultados arrojaron que el 62,8 % fue buena la gestión educativa, mientras que el 35,9 % se encuentran muy satisfechos en su labor. Concluyó que, existe una relación directa y significativa entre las variables mencionadas anteriormente, siendo el Rho de Spearman = 0,742, con una correlación positiva alta.

Meza et al. (2020), realizaron la investigación sobre la gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes. La metodología aplicada fue cuantitativo, explicativo, no experimental, la población conformada por 650 profesores de 10 UGEL, se utilizaron dos cuestionarios. En sus resultados indicaron la correlación directa y significativa entre ambas variables ($r = .623$), mientras que en las dimensiones de gestión fueron: institucional ($r = .523$), pedagógica ($r = .499$), administrativa ($r = .611$) y comunitaria ($r = .514$). Entre las conclusiones alcanzaron que, la gestión educativa permitió precisar acciones y estrategias dirigidas a RRHH, materiales y financieros, dirigir la planificación, programación y evaluación institucional. Además, promover el liderazgo y control que realiza el personal directivo para que se cumplan las normas y el buen funcionamiento.

Machaca (2021), realizó la indagación sobre la gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes. La metodología aplicada fue tipo descriptivo, correlacional y transeccional; la población 130 profesores y la muestra 109, de tipo por conveniencia. El resultado de gestión educativa presentó un promedio de respuesta de 3.8, manifestaron que estuvieron de acuerdo con las decisiones de la gestión. Concluye que, existe relación positiva, directa y significativa ($r = 0.603$) de las variables antes mencionadas. Esto se traduce en una mejor gestión en la educación, originando el incremento de la satisfacción laboral, pero puede suceder lo inverso y disminuir en ambos, demostrando una relación directa. De la misma forma, con las otras conclusiones entre la gestión educativa y la satisfacción institucional, económica, profesional y personal en referencia a $r=0.545$; $r=0.380$; $r=0.511$; $r=0.499$.

Porras et al. (2021), realizaron la indagación sobre gestión educativa y satisfacción laboral docente. La metodología aplicada fue del enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, y población de 90 docentes. Se emplearon los cuestionarios validados por expertos. Concluye que, existe una relación directa, moderada y significativa en un contexto de formación docente. Además, la gestión educativa insta a innovar, cumplir con el desempeño intrínsecamente frente a otros; pero, los profesores necesitan del acompañamiento metodológico para encaminar y fortalecer su desempeño en la institución, el director está comprometido a impulsar dicha estrategia.

La gestión comprende planificar lo que se desea hacer, lograr las metas que se han planificado, ejecutar, controlar y evaluar, dentro de un ambiente de armonía, respeto y tolerancia de parte de todos os que conforman (Nieves, 2015; Ramírez, García y Cruel, 2017). Por añadidura, está empeñada en dar respuestas a las necesidades reales como un ente formativo, operativo, constructivo, transformador, motivador, dinamizador interno de las acciones educativas (López, 2017). Por otro lado, en los modelos de gestión, se han identificado una secuencia de marcos conceptuales, técnicos e instrumentales que han orientado al cambio en las instituciones. Los modelos son: 1) Normativo, constituyó un esfuerzo por alcanzar en el futuro, expresado en una visión, construye técnicas de proyección de tendencia de mediano plazo. La planificación está orientada al crecimiento del sistema, la oferta educativa y aplicación de técnicas de proyección con asignación de recursos disponibles; 2) Prospectivo, son futuros alternativos en la planificación, se desarrolla con un criterio prospectivo, los escenarios se cimentan a través de técnicas de matrices de relaciones y variables; 3) Estratégico, está enmarcado en un carácter estratégico, trata de la capacidad de articular los recursos como: técnico, humano, material y financiero; 4) Estratégico situacional, adquiere un carácter de situación, relación y acción. Este criterio busca acuerdos, consensos sociales en la gestión del sistema educativo; 5) Calidad total, desde el punto de vista del sistema educativo, en referencia a la planificación, control y la mejora continua de los procesos y la reducción de errores, lo que permite es una visión de calidad en la parte interna de la organización, generando así compromisos de calidad. En la práctica la calidad total se orienta a la mejora en las acciones para disminuir la burocracia, costos, mayor administración operativa, aprendizaje continuo, incremento de la productividad y creatividad en los procesos; 6) Reingeniería, es la actitud mental, es un procesos evolutivo e incremento, percibido por un cambio radical, está enfocado en la resolución de problemas, debido a sus cambios en el contexto requiere reconsiderar radicalmente el proceso; 7) Comunicacional, las organizaciones requieren la conducción de las destrezas comunicacionales, que facilite la acción que se desea. En ese sentido, la gestión es concebida como el compromiso de acción obtenido a través de conversaciones. Es decir, se han utilizado las afirmaciones, declaraciones, ofertas y promesas (Casassus, 2000, citado en Arana y Gutiérrez, 2021).

Gestión educativa se define como el proceso que permite el funcionamiento de la institución educativa tomando en cuenta satisfacer las necesidades de los integrantes para brindar un servicio de calidad, a través de la coordinación de tareas y funciones de los líderes (Romero y Santa María, 2021). Asimismo, hace referencia a una organización bajo un sistema, mostrando la interacción de los elementos presentes en la vida diaria de la institución. Se incluyen a los miembros, las relaciones que emprenden entre ellos, los asuntos que abordarán enmarcados en un contexto cultural, que contengan normas que generen ambientes y condiciones de aprendizaje. Estos elementos se articulan en forma dinámica, diferenciando las acciones, se agrupan según su naturaleza. De esa forma, obtendremos las acciones de carácter pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria (UNESCO, 2011, citado en Aparcana, 2018).

Dimensiones de la Gestión educativa: 1. Dimensión institucional, permite identificar las diferentes maneras de organización de los integrantes de la institución, con el propósito que se lleve un buen funcionamiento de la institución para optimizar el trabajo individual y en equipo. Además, dicho factor favorece el análisis de los aspectos referidos a la estructura, funcionamiento y valoración en el desarrollo de las habilidades de los miembros de la comunidad educativa (Romero y Santa María, 2021). Asimismo, las acciones que conciernen a la estructura de cada centro educativo brindan cuenta del estilo de funcionamiento, la estructura formal de los organigramas, distribución de las labores, uso del tiempo y de espacios. En lo informal, los vínculos, formas de relaciones, ritos, ceremonias y estilos de prácticas cotidianas. De esta forma, se logra la promoción y valoración del desarrollo de las habilidades de los que conforman, con el propósito de que se desenvuelvan de manera autónoma y competente, para adaptarse y transformar ante las exigencias del contexto (UNESCO, 2011, citado en Aparcana, 2018).

2. Dimensión pedagógica, concebida como el proceso de las tareas de la institución educativa y de sus integrantes, enfocada en lograr buenos aprendizajes. Además, está incluido el proceso enseñanza-aprendizaje, donde atiende diferentes programaciones como PCI, las estrategias metodológicas, evaluación del aprendizaje, uso de materiales y recursos didácticos (Romero y Santa María, 2021; UNESCO, 2011, citado en Aparcana, 2018). Por cierto, se trata de pensar y actuar hacia un enfoque en la calidad del sistema de enseñanza, estilo de enseñanza,

ritmos de aprendizaje, eficacia del proceso pedagógico y didáctico para la mejora de la práctica educativa (Gudiño, Acuña y Terán, 2021).

3. Dimensión administrativa, Las acciones y estrategias están orientadas a que los líderes ejecuten y conduzcan los recursos económicos, materiales y humanos relacionados a la institución educativa. Promueve acciones que son de utilidad en la evaluación del ejercicio de los miembros de la comunidad (Romero y Santa María, 2021). Además, cumple con las normas y funciones para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje; búsqueda de la conciliación de los intereses individuales e institucionales, tomar de decisiones que favorezcan las acciones concretas para lograr los objetivos institucionales. Estas están expresadas en la administración del personal, laboral que realiza, asignación de funciones y evaluación del desempeño; el mantenimiento y preservación de bienes muebles e inmuebles; organización de la información y documentos institucionales; elaboración del presupuesto y el manejo contable-financiero (UNESCO, 2011, citado en Aparcana, 2018).

4. Dimensión comunitaria, es la relación que se da entre las instituciones educativas con la comunidad. Permite conocer y comprender las necesidades y demandas de la población, generando una integración y participación de la cultura comunitaria. Además, la interacción entre padres de familia y la institución es impulsada por el entorno social e institucional, que conlleva a la participación de entidades civiles, eclesiásticas y municipales, entre otras, con el fin de adquirir alianzas estratégicas para ganar calidad educativa (Romero y Santa María, 2021; Campos, 2020). Asimismo, indica las relaciones de los miembros de la institución educativa con el entorno interinstitucional y social. Incluye a las instituciones de la comunidad, municipalidad, organizaciones civiles, eclesiales, etcétera. (UNESCO, 2011, citado en Aparcana, 2018).

Satisfacción laboral es aquel sentimiento positivo acerca del espacio de trabajo, que resulta de la evaluación de las características. El trabajo no solo es realizar actividades, sino requiere de la interacción entre los miembros, seguir normas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño y vivir en condiciones laborales adecuadas. Por otro lado, las actitudes como evaluaciones favorables y desfavorables, que refleja cómo se siente alguien en referencia a algo. Las actitudes presentan tres componentes: 1) Cognitivo, describe la creencia de

cómo son las cosas; 2) Afectivo, es el sentimiento de una actitud; 3) Comportamiento, es la forma comportarse de cierto modo hacia algo o alguien. Las actitudes son relevantes en las organizaciones, de acuerdo a su componente del comportamiento, reflejan los valores fundamentales, el interés personal o grupal que la gente valora (Robbins y Judge, 2013, citado en Ñaña, 2017).

Enfoques del estudio de la satisfacción laboral, a inicios del siglo XX, la comunidad científica se dirigió a indagar en los determinantes de la satisfacción laboral, entre los más destacados fue de la situación, denominado Situacionista y los disposicionalistas centrado en las características del individuo. 1) Enfoque situacional, basada en el diseño del trabajo, estuvo centrado en el estudio del ambiente laboral, su impacto en las actitudes y comportamiento de los trabajadores; 2) El enfoque disposicional, a mediados de los ochenta, el interés científico incidió en la personalidad sobre la satisfacción laboral, siendo estos rasgos tomados en cuenta: la autoestima, la autosuficiencia, el locus interno del control y la estabilidad emocional; 3) El enfoque interaccionista, Casi tres décadas transcurridas, los dos enfoques anteriores resultan útiles para explicar y predecir la satisfacción laboral, se argumenta que las actitudes y el comportamiento humano resulte como producto de la interacción entre ambos elementos. Según este planteamiento, las personas tienden a ajustar su actitud y comportamiento a las presiones del contexto laboral, manteniendo su individualidad (Pujol y Dabos, 2018).

Satisfacción laboral es un constructo que involucra varias dimensiones, que comprende: a) La actitud positiva o negativa, agrado o desagrado de la persona frente a la labor o experiencia que realiza; b) Son las creencias y valores del trabajador, propias de él y las que desarrolla en su profesión, influyen en forma significativa en su comportamiento y resultado; c) Características particulares de la persona y especificidades del trabajo que realiza; d) Condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo institucional y de las personas, Juega un papel como mediador. Por otro lado, la satisfacción/insatisfacción de la profesión docente, hace referencia al bienestar del profesor, vinculando al ejercicio de su profesión. A propósito, es un conjunto de actitudes y sentimientos que se instituyen en intereses, en características y competencias. Es así que, las experiencias satisfactorias que experimenta lo conducen al desarrollo personal y las

insatisfacciones lo llevan al deterioro personal, profesional, al fracaso y lo desmotiva frente a las necesidades. Finalmente, desgaste profesional, desequilibrio emocional y pérdida del sentido de la vida (González y Subaldo, 2015). Además, está determinada en cierta medida por lo que cada empleado tiene prefijado como sus percepciones y expectativas de la organización para con él y cómo ejerce la fuerza directa de su motivación (Mora y Mariscal, 2020).

Por cierto, la satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, a través de sus creencias y valores que va desarrollando. Las actitudes son fijadas según las particularidades actuales del puesto y percepciones del empleado respecto a lo que debería ser (Maldonado, 2017). Igualmente, las actitudes se van formando por una secuencia de aspectos cognitivos, afectivos y de la intención conductual. Es así que la satisfacción laboral es una de las actitudes más relevantes de la organización (Griffin, Phillips y Gully, 2020). De hecho, es una actitud y no un comportamiento, forma parte de un objeto de interés para muchos gerentes, cada vez que los empleados satisfechos son más expuestos a presentarse en el trabajo, teniendo niveles más elevados de desempeño y perseverar dentro de la organización (Robbins y Coulter, 2014).

Dimensiones de la satisfacción laboral: 1. Intelecto estimulante o reto laboral, los empleados prefieren trabajos con oportunidad de emplear diferentes habilidades y talentos, ofreciendo una variedad de tareas y que sean realizadas con autonomía, libertad e independencia, utilizando herramientas necesarias por los empleados. Además, la retroalimentación es el grado de desempeño de las actividades que produce el empleado, obteniendo información precisa y directa sobre la efectividad de su trabajo (Maldonado, 2017). Asimismo, es aquel trabajo que exige al empleado un esfuerzo mental, ya que podrá poner en práctica sus habilidades (Amorós, 2016).

2. Dimensión de recompensas equitativas, se refiere a los sistemas de salarios y políticas de ascenso establecidas en la institución. Sistema que debe ser percibido por los empleados como justo para que se sientan satisfechos. Debe evitar ambigüedades para estar conforme con sus expectativas. Por otro lado, en la percepción de justicia la influencia hace referencia a las demandas de trabajo, habilidades individuales y estándares de salarios de la comunidad (Maldonado,

2017). Al respecto, el sueldo que percibe es justo por la labor que desempeña, su satisfacción será menor, hay salarios que son más altos, pero que demandan habilidades más avanzadas, la responsabilidad será mayor, más estimulante y desafiante (Amorós, 2016).

3. Dimensión de condiciones laborales, se refiere que a los empleados les importa un ambiente adecuado para trabajar, de bienestar personal y realizar un trabajo decoroso. Además, un espacio físico, cómodo, seguro y limpio que permita desempeñarse mejor y que satisfaga al empleado (Maldonado, 2017). Al respecto, cuando las condiciones de trabajo son seguras y cómodas, hace que se sientan satisfechos (Amorós, 2016).

4. Dimensión de colegas cooperadores, los colegas brindan apoyo, buen trato, amistad y respaldo, en el trabajo se cumple una interacción social, como determinante de la satisfacción es el comportamiento del jefe. Se demuestra la satisfacción con líderes más tolerantes, que con indiferentes, hostiles o autoritarios. Es importante resaltar que los empleados están motivados y encuentran el trabajo agradable, prefieran un jefe que les comprenda y brinde retroalimentación positiva, escuche sus opiniones y demuestre interés permitiendo una mayor satisfacción y logros tangibles (Maldonado, 2017). A propósito, los empleados que están satisfechos son más propensos a mostrarse amigables y brindar apoyo. Por ello, la consecuencia es una mayor satisfacción (Amorós, 2016). Asimismo, la cooperación de los docentes, su experiencia en el desarrollo profesional, su labor eficaz y la disciplina de los estudiantes tienden a tener niveles altos de satisfacción laboral (Toropova, Myrberg & Johansson, 2021).

En cambio, la insatisfacción de los empleados, está definida como una negatividad del trabajador hacia su propia labor. Ese rechazo depende de las condiciones laborales, de su personalidad, estado de tranquilidad, ansiedad e incluso del estado depresivo de la persona que se encuentra insatisfecha laboralmente. Por otro lado, las causas de insatisfacción son: el bajo salario, el pésimo trato con sus superiores y colegas de trabajo, escasa o nula posibilidad de desarrollo o ascenso, personas inseguras, dificultades para que se adapten en el ambiente laboral, pésimas condiciones laborales e insuficiente tiempo para compartir con la familia. Al mismo tiempo, para reducir o eliminar la insatisfacción

se recomienda lo siguiente: Realizar cambios en las condiciones de trabajo, reasignar al personal para la formación de grupos de trabajo compatibles, procurar el cambiar de percepción o expectativas del empleado, controlar los aspectos que causan insatisfacción, proponer ambientes de trabajo que beneficien las buenas relaciones humanas, contar el personal competente y alto sentido de responsabilidad, trabajo en equipo, reconocer sus logros, fortalezas y debilidades para la retroalimentación (Vallejo, 2010, citado en Huamaní, 2019). Cabe agregar que, una satisfacción laboral cuando es alta o baja que tengan los educadores tiene una gran importancia para los estudiantes, colegas, padres y otras personas con quienes se comunican o se relacionan los maestros. Es gratificante y relevante que los profesores adquieran satisfacción en cuanto al cumplimiento de los propósitos de las instituciones educativas. Cuando los profesores obtienen satisfacción en su trabajo, muestran actitudes y comportamientos positivos en la escuela y el medio ambiente (Lüleci & Çorukii, 2018). Es más, un alto nivel de satisfacción se produce cuando los sentimientos son positivos en su puesto de trabajo, por otro lado, es insatisfecho cuando tiene sentimientos contrarios (Ñaña, 2017). En ese mismo contexto, los maestros se sienten satisfechos cuando sus colegas establecen y hacen cumplir las reglas de la escuela, toman medidas para reducir la violencia dirigida contra los maestros para evitar que abandone su profesión (Kapa & Gimbert, 2017).

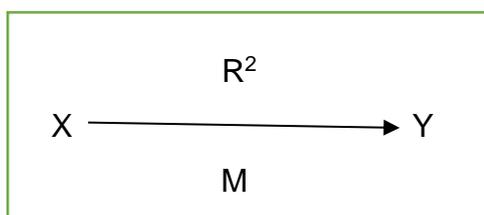
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La indagación fue de tipo aplicada, se basa en los resultados de la investigación básica, donde se han formulado problemas e hipótesis para buscar la solución a los problemas (Ñaupas et al., 2018). Por otro lado, la investigación cuantitativa, porque refiere que los datos se cuantifican (Ríos, 2017) Además, “los estudios descriptivos especifican propiedades, características de las personas sometidas a un análisis” (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

El diseño empleado fue no experimental, es decir, no se manipularon las variables en forma intencionada, se observan los fenómenos en su contexto natural. Además, de corte transeccional, se ha realizado la recolección de datos en un solo momento (Cabezas, Andrade & Torres, 2018; Stockemer, 2019). A propósito, se estudian al fenómeno social tal como está en la realidad para analizar, comprender y explicar (Martínez, 2018). Aunado a esto, las correlacionales-causales, refieren a las relaciones de causa-efecto. La causalidad existe, pero el investigador establece su dirección” (Hernández y Mendoza, 2018).

Se ha utilizado el diseño:



M= muestra de estudio

X= VI = Gestión educativa

Y= VD= Satisfacción laboral

R^2 = Regresión ordinal.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

La gestión educativa es el proceso que permitirá el funcionamiento de la institución educativa tomando en cuenta satisfacer las necesidades de los integrantes con la intención de brindar un servicio de calidad, a través de la coordinación de tareas y funciones de los líderes (Romero y Santa María, 2021).

Definición operacional

La gestión educativa se ha medido a través de la escala ordinal y politómica, aplicando un cuestionario con 22 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria. Se han determinado tres niveles: Bueno, regular y malo. (Anexo 1: Matriz de operacionalización)

Indicadores

Gestión institucional: Organiza, propósito, funcionamiento

Gestión pedagógica: Enseñanza – aprendizaje, PCI, estrategias metodológicas.

Gestión administrativa: Recursos humanos, materiales, económicos.

Gestión comunitaria: Relación cultura comunitaria, participación e integración

Definición conceptual

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, a través de sus creencias y valores que va desarrollando. Las actitudes serán fijadas según las características actuales del puesto, percepciones del empleado de lo que debería ser (Maldonado, 2017).

Definición operacional

La satisfacción laboral se midió a través de la escala ordinal, politómica, aplicando un cuestionario con 20 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Intelecto

estimulante, recompensa equitativa, condiciones laborales, colegas cooperadores. Se han determinado por tres niveles: Alto, medio y bajo. (Anexo 1: Matriz de operacionalización)

Indicadores

Intelecto estimulante: Oportunidades, habilidades, tareas.

Recompensa equitativa: Pago, políticas de ascenso, salario.

Condiciones laborales: Seguro, cómodo, bienestar personal.

Colegas cooperadores: Trato personal, amistad, respaldo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es definida como el total de las personas, referidas a las características (Ñaupas, et al. 2017). En la investigación se ha considerado la unidad de estudio es la institución educativa.

Tabla 1

Distribución de la población

Institución educativa	
Primaria	15
Secundaria	17
TOTAL	32

En la muestra se ha considerado a 32 docentes y directivos. Según Ñaupas, et al. (2017), señalaron que, es una porción de la población, representa las características necesarias para la investigación. En las muestras no probabilísticas, la elección de las unidades está relacionadas con las características y contexto de la investigación. Cuando se recoge los datos de la totalidad de la población de informantes, esa investigación es un censo (Caballero, 2014; Pandey & Pandey, 2021).

Según Ñaupas et al. (2018), indicaron que, el muestreo es cuando se admite seleccionar de las unidades de estudio, y donde se recogen los datos que se requieren para la investigación. Además, el tipo de muestreo es intencional, porque el criterio es la intención de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación utilizó la encuesta y el cuestionario, en relación a la primera variable se formularon 22 ítems y la segunda variable, 20 ítems. Además, se ha aplicado la escala de Likert a través de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre y Siempre (5).

Al respecto, la encuesta como herramienta se utiliza mediante un instrumento llamado cuestionario, direccionado a las personas que proporcionan información. (Arias, 2020).

Por otro lado, el cuestionario es un instrumento que sirve para recolectar datos, propuestas por preguntas enumeradas en una tabla con una serie de posibles respuestas (Arias, 2020; Hernández y Duarte, 2018).

Validación del instrumento

En la investigación, la validación de los instrumentos fue revisada y validada por juicio de expertos, es decir, por tres especialistas en la materia, cuyos criterios fueron: de pertinencia, de relevancia y de claridad. La validez es el grado que mide la variable a través de sus indicadores empíricos (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, es una cualidad del instrumento que sirve para medir la variable, es decir, es el instrumento preciso y adecuado (Niño, 2019).

Tabla 2

Validación de juicio de expertos

N°	Grado académico	Apellidos - Nombre (experto)	Dictamen
1	Dra.	Mariella Pilar Brizuela López	Aprobado
2	Mg.	Carol G, Infantes Aldazabal	Aprobado
3	Dra.	Bernardo Santiago Madelaine	Aprobado

Confiabilidad del instrumento

Se ha realizado a través de un procedimiento matemático o por el SPSS versión 26 para obtener el Alfa de Cronbach. Según Hernández y Mendoza, 2018, indicaron que la confiabilidad o fiabilidad es el grado origina resultados coherentes en la muestra.

3.5. Procedimientos

Según los procedimientos que se han realizado, la formulación de los ítems para el cuestionario de ambas variables, tuvieron la finalidad de recoger los datos de los encuestados seleccionados con la intención que formen parte de la investigación. El cuestionario se envió a través de un formulario para recoger los datos, cabe precisar que por esta situación de pandemia y trabajo remoto de los docentes se procedió de esta forma. Previo a ello, se realizó el consentimiento informado a la dirección, por intermedio de una carta. Posterior, se les envió a su WhatsApp de cada docente para su aceptación para formar parte de la investigación.

3.6. Método de análisis

Se ha empleado el método hipotético deductivo. Una vez elaborado los cuestionarios de ambas variables se procedió a digitar en el formulario para ser enviados a los WhatsApp de los docentes y directivos para el recojo de información y su procesamiento estadístico. Posterior, el procesamiento los datos en el programa SPSS versión 26, donde se obtuvieron los resultados descriptivos mostrados en tablas. Del mismo modo, la estadística inferencial, cabe destacar que se empleó el estadístico de regresión ordinal para la obtención de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

La investigación ha requerido una revisión minuciosa de las fuentes confiables, es así que se realizó la búsqueda en fuentes primarias como libros, revistas científicas y repositorios de Posgrado para plasmar las citas con sus respectivas fuentes. Seguido, se han formulado los ítems para los cuestionarios de

ambas variables, donde la confidencialidad y el anonimato fue primordial, es decir, no se han consignado ningún dato personal del encuestado. Otro aspecto importante es el consentimiento informado de cada docente y directivo que formó parte de la investigación. Finalmente, se han priorizado los cuatro principios éticos: la beneficencia, no maleficencia, la autonomía y la justicia.

IV. RESULTADOS

En la presente indagación se mostraron los resultados obtenidos de las variables estudiadas y sus dimensiones. Los datos recopilados mediante la encuesta, se procesaron en Excel y en el SPSS versión 26. Los resultados estadísticos de esta indagación se plasmaron en tablas como se aprecia de la siguiente manera:

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la gestión educativa y sus dimensiones

Nivel	Gestión educativa		D1. Gestión institucional		D2. Gestión pedagógica		D3. Gestión administrativa		D4. Gestión comunitaria	
	•	%	•	%	•	%	•	%	•	%
Malo	9	30,0	10	33,3	2	6,7	4	13,3	8	26,7
Regular	7	23,3	5	16,7	9	30,0	10	33,3	10	33,3
Bueno	14	46,7	15	50,0	19	63,3	16	53,3	12	40,0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Nota. Resultados según los datos de la encuesta

En la Tabla 3, se percibió que los resultados de opinión de los 30 docentes en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, indican que la variable gestión educativa está en un nivel bueno con un 46,7%, mientras que un 23,3% indica en un nivel regular, y el 30,0% indica en el nivel malo. Asimismo, se evidencia los resultados de la dimensión gestión institucional donde manifestaron en un nivel bueno con un 50,0%, un 16,7% en el nivel regular, y el 33,3% en el nivel malo. En ese mismo orden se percibieron con respecto a la dimensión pedagógica que el 63,3% indica en el nivel bueno, mientras que un 30,0% en el regular, y el 6,7% en el nivel malo. Asimismo, en la dimensión gestión administrativa, el 53,3% señalaron, nivel bueno, mientras que el 33,3% mencionaron regular; y el 13,3%, malo. Finalmente, en la dimensión gestión comunitaria, el 40,0% señalaron bueno, el 33,3%, regular; y el 26,7%, malo.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral y sus dimensiones*

Nivel	Satisfacción laboral		D1. Intelecto estimulante		D2. Recompensa equitativa		D3. Condiciones laborales		D4. Colegas cooperadores	
	•	%	•	%	•	%	•	%	•	%
Bajo	12	40,0	5	16,7	12	40,0	12	40,0	3	10,0
Medio	11	36,7	14	46,7	10	33,3	8	26,7	14	46,7
Alto	7	23,3	11	36,7	8	26,7	10	33,3	13	43,3
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Nota. Resultados según los datos de la encuesta

En la Tabla 4, se percibió que los resultados de opinión de los 30 docentes en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, indicaron que la variable satisfacción laboral está en un nivel alto con un 23,3%; mientras que un 36,7% indica en un nivel medio; y el 40,0% en el nivel bajo. Asimismo, se evidencia los resultados de la dimensión intelecto estimulante donde indicaron en un nivel alto con un 36,7%, un 47,7% en el nivel medio, y el 16,7% en el nivel bajo. En ese mismo orden, se percibieron con respecto a la dimensión recompensa equitativa el 26,7% indica en el nivel alto, mientras que un 33,3% en el nivel medio, y el 40,0% indica en un nivel bajo. Asimismo, en la dimensión condiciones laborales el 33,3% señalaron el nivel alto, el 26,7% mencionaron en el nivel medio y el 40,0% indicaron en el nivel bajo. Finalmente, en la dimensión colegas cooperadores, el 43,3% señalaron en el nivel alto, el 46,7% indicaron nivel medio y en 10,0% manifestaron el nivel bajo.

Tabla 6*Bondad de ajuste para el modelo.*

Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,795	2 ,672
Desviación	1,141	2 ,565

Función de vínculo: Logit.

Respecto a la bondad de ajuste, señaló que la variable gestión educativa influye directamente en la satisfacción laboral ($p=0,672$ y $0,565 > 0,05$). Estos parámetros confirmaron la existencia de posibilidad que la variable gestión educativa sea óptima, entonces la satisfacción laboral es óptima. Concluyendo que existe influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral.

Hipótesis general

Ha. La gestión educativa influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Ho. La gestión educativa no influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Tabla 7

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,525
Nagelkerke	,594
McFadden	,346

Función-enlace: Logit.

De los resultados se apreció las estimaciones de acuerdo al modelo, a mayor nivel de gestión educativa habrá mayor nivel de satisfacción laboral. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,594; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable satisfacción laboral en un 59,4% con respecto a la variable independiente gestión educativa.

En cuanto al estadístico Cox y Snell se tiene que en un 52,5%, señalaron que existe dependencia de la variable satisfacción laboral con respecto a la variable gestión educativa.

Tabla 8*La gestión educativa en la satisfacción laboral*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	g	Si g.	Límite inferior	Límite superior
	[satisfacción1 = 1]	-3,087	1,074	8,262	1	,004	-5,192	-2,342
	[satisfacción1 = 2]	Umbral	,531	,013	1	,910	-,980	,587
Ubicación	[Gestion1=1]	-5,172	1,507	11,777	1	,001	-8,126	-2,192
	[Gestion1=2]	-2,912	1,235	5,560	1	,018	-5,332	-,085
	[Gestion1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observó que la gestión educativa de acuerdo a Wald 11,777; gl: 1 y $p=,001 < \alpha: 01$, esto permitió inferir que la gestión educativa ejerce influencia directamente a la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H1. La gestión institucional influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Ho. La gestión institucional no influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Tabla 9

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,492
Nagelkerke	,557
McFadden	,315

Función-enlace: Logit.

De los resultados se apreció las estimaciones de acuerdo al modelo, a mayor nivel de gestión institucional habrá mayor nivel de satisfacción laboral. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,557; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable satisfacción laboral en un 55,7% con respecto a la variable independiente gestión institucional.

En cuanto al estadístico Cox y Snell se tiene que en un 49,2%, señalaron que existe dependencia de la variable satisfacción laboral con respecto a la variable gestión institucional.

Tabla 10*La gestión institucional en la satisfacción laboral.*

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfacción1 = 1]	-2,932	1,045	7,870	1	,005	-4,980	-,883
	[satisfacción1 = 2]	,170	,515	,110	1	,741	-,838	1,179
Ubicación	[Gestión institucional1=1]	-4,332	1,302	11,065	1	,001	-6,884	-1,779
	[Gestión institucional=2]	-3,384	1,357	6,219	1	,013	-6,043	-,724
	[Gestión institucional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observó de acuerdo Wald, la dependencia de la satisfacción laboral respecto a la variable gestión institucional, Wald =11,065 gl: 1 y $p=,001 < \alpha: 01$, resultado esto permitió inferir que la gestión institucional ejerce influencia directamente a la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

H2. La gestión pedagógica influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Ho. La gestión pedagógica no influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Tabla 11

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,420
Nagelkerke	,465
McFadden	,246

Función-enlace: Logit.

De los resultados se apreció las estimaciones de acuerdo al modelo, a mayor nivel de gestión pedagógica habrá mayor nivel de satisfacción laboral. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,465; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable satisfacción laboral en un 46,5% con respecto a la variable independiente gestión pedagógica.

En cuanto al estadístico Cox y Snell se tiene que en un 42,0%, señalaron que existe dependencia de la variable satisfacción laboral con respecto a la variable gestión pedagógica.

Tabla 12

La gestión pedagógica en la satisfacción laboral.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfacción1 = 1]	-1,758	,629	7,803	1	,005	-2,991	-3,520
	[satisfacción1 = 2]	,574	,474	1,469	1	,226	-,354	-1,699
Ubicación	[Gestión pedagógica=1]	-21,662	,000	11,065	1	.	-21,662	-2,259
	[Gestión pedagógica=2]	-3,045	1,014	9,010	1	,003	-5,033	-,733
	[Gestión pedagógica=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observó de acuerdo Wald, la dependencia de la satisfacción laboral con respecto a la variable gestión pedagógica, Wald =11,065 gl: 1 y $p=,003 < \alpha: 01$, este resultado permitió inferir que la gestión pedagógica ejerce influencia directamente a la satisfacción laboral.

Hipótesis específicas 3

H3. La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Ho. La gestión administrativa no influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Tabla 13

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,546
Nagelkerke	,619
McFadden	,368

Función-enlace: Logit.

Se apreció de acuerdo al modelo, que a mayor gestión administrativa existe mayor satisfacción laboral. Siendo el estadístico Nagelkerke= 0,619; de esto se infiere que la satisfacción laboral depende en un 61,9% de la variable independiente.

En cuanto al estadístico Cox y Snell se tiene que en un 54,6%, señalaron que existe dependencia de la variable satisfacción laboral con respecto a la variable gestión administrativa.

Tabla 14*La gestión administrativa en la satisfacción laboral.*

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Err or típ.	Wald	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfacción1 = 1]	-2,926	1,0 42	7,890	1	,00 5	-4,967	-1,138
	[satisfacción1 = 2]	,280	,50 2	,310	1	,57 7	-,704	,777
Ubicación	[Gestión administrativa=1]	-2,998	1,3 92	4,642	1	,03 1	-5,726	-1,395
	[Gestión administrativa=2]	-5,128	1,4 80	12,004	1	,00 1	-8,029	,203
	[Gestión administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observó de acuerdo a Wald, que la satisfacción laboral depende de la variable gestión administrativa según Wald 12,004; gl: 1 y $p=,001 < \alpha: 01$, de esto se infiere que gestión administrativa influye directamente en la satisfacción laboral

Hipótesis específicas 4

H4. La gestión comunitaria influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021

Ho. La gestión comunitaria no influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021.

Tabla 15

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,347
Nagelkerke	,393
McFadden	,198

Función-enlace: Logit.

Se apreció de acuerdo al modelo, que a mayor gestión comunitaria existe mayor satisfacción laboral. Siendo el estadístico Nagelkerke= 0,393; de esto se infiere que la satisfacción laboral depende en un 39,3% de la variable independiente.

En cuanto al estadístico Cox y Snell se tiene que en un 34,7%, señalaron que existe dependencia de la variable satisfacción laboral con respecto a la variable gestión comunitaria.

Tabla 16*La gestión comunitaria en la satisfacción laboral.*

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Err or típ.	Wald	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfacción1 = 1]	-1,746	,68 8	6,442	1	,01 1	-3,094	-1,138
	[satisfacción1 = 2]	,389	,56 7	,471	1	,49 3	-,722	,777
Ubicación	[d4.4=1]	-3,710	1,2 73	8,492	1	,00 4	-6,206	-1,395
	[d4.4=2]	-,938	,82 8	1,284	1	,25 7	-2,561	,203
	[d4.4=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observó de acuerdo a Wald, que la satisfacción laboral depende de la variable gestión comunitaria según Wald 8,492; gl: 1 y $p=,004 < \alpha: 01$, de esto se infiere que gestión comunitaria influye directamente en la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general, se señaló que la gestión educativa influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021. Según los resultados obtenidos en el estadístico ordinal se encontró la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,594); este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable satisfacción laboral en un 59,4% con respecto a la variable independiente gestión educativa. Además, el análisis descriptivo permitió que se evidencie que la variable de gestión educativa fue percibida 46.7% nivel bueno, mientras que en la variable satisfacción laboral se percibió como 40% nivel bajo. Los resultados coinciden con Muñoz et al., (2017), sostiene que, los resultados de la satisfacción laboral fueron medio-alto. Además, concluyeron que, se evaluaron cinco dimensiones delineadas: diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores, y salario. Asimismo, coincide con Quispe (2019), los resultados arrojaron que el 62,8 % calificaron de buena la gestión educativa, mientras que el 35,9 % se encuentran muy satisfechos laboralmente. Concluye que, existe una relación directa y significativa entre las variables investigadas, siendo el Rho de Spearman = 0,742 con una correlación positiva alta. Aunado a esto, coincide con Meza, Torres y Mamani (2020), demostraron la correlación directa y significativa entre ambas variables planteadas ($r = .623$), concluyendo que, la gestión educativa permitió precisar acciones y estrategias dirigidas a los recursos humanos, materiales y financieros de la institución. Dirige la planeación, programación y evaluación institucional. De la misma forma, Porras et al., (2021), concluyeron que la relación de ambas variables (Rho = 0,68), indicó que existe relación directa, moderada y significativa entre las variables investigadas. Para la investigación de Jaimes (2019), no coinciden los resultados, ya que sostiene que la gestión de los directivos se manifiesta con escasa propuesta innovadora del personal docente.

En referencia a la hipótesis específica 1, se demostró que la gestión institucional influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021. Según los resultados obtenidos en el estadístico

ordinal se encontró la influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,557); este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable satisfacción laboral en un 55,7% con respecto a la variable independiente gestión institucional. Además, el análisis descriptivo permitió que se evidenciara en la dimensión de gestión institucional fue percibida con un 50% nivel bueno, mientras que en la dimensión intelecto estimulante se percibió con un 46.7% nivel medio. Los resultados coinciden con Carranza y Martínez (2018), concluyeron que, el peso por los factores de satisfacción, afecta su desempeño. Llegaron a aceptar los factores intrínsecos en el 52%, midió los contextos propios de los pedagogos, ejecución de tareas sin presión, programación de trabajos, etcétera. Los resultados que coinciden con Carranza y Martínez (2018), los factores que influyeron en la satisfacción extrínseca, se tomaron en cuenta las políticas educativas, las oportunidades de progreso, el escaso reconocimiento al trabajador, reconocimientos motivacionales por un buen desempeño e incrementar la autoestima del docente. Asimismo, Huaita y Luza (2018), señalaron que, la satisfacción laboral influye en el desempeño del docente, manifiestan buena disposición cuando realizan sus tareas, motivan a los estudiantes para que mejoren sus aprendizajes. Además, coincide con Machaca (2021), concluye que, la relación positiva, directa y significativa ($r=0.545$), entre la gestión educativa y la satisfacción institucional. Igualmente, Meza, Torres y Mamani (2020), demostraron la correlación directa y significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral ($r = .523$). Se promueve el liderazgo y control que realiza el personal directivo para su cumplimiento de las normas y el buen funcionamiento. De la misma forma, coinciden con Porras et al., (2021), concluyeron que la gestión directiva se relacionada con la satisfacción laboral ($Rho = 0,59$), indicando que existe relación directa, moderada y significativa entre las variables investigadas.

En referencia a la hipótesis específica 2, se demostró que la gestión pedagógica influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021. Según los resultados obtenidos en el estadístico ordinal se encontró la influencia de la gestión pedagógica en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,465); este valor permitió confirmar que el modelo explica la

dependencia de la variable satisfacción laboral en un 46,5% con respecto a la variable independiente gestión pedagógica. Además, el análisis descriptivo permitió que se evidenciara que la variable de gestión pedagógica fue percibida con un 63.3% nivel bueno, mientras que en la dimensión recompensa equitativa se percibió con un 40% nivel bajo. Los resultados coinciden con Carranza y Martínez (2018), los factores que influyeron en la satisfacción extrínseca, fue aceptado en 20%, con un nivel bajo. Se ha medido aspectos del entorno del docente, por ejemplo: el salario que percibe por las tareas realizadas, la escasa oportunidad de pertenecer a la comunidad y la confianza con sus jefes, estas crean insatisfacción. Además, coincide con Machaca (2021), concluye que, la relación positiva, directa y significativa ($r=0.380$, $p < 0.05$), entre la gestión educativa y la satisfacción económica. Igualmente, Porras et al., (2021), encontraron que gestión pedagógica se encuentra relacionada con la satisfacción laboral ($Rho = 0,62$), e indicaron que existe relación significativa entre las variables investigadas. Dentro de los aportes, la gestión educativa como la innovación del docente para cumplir con el desempeño intrínsecamente frente a otros, pero, los docentes requieren del acompañamiento metodológico para encaminarse y fortalecer su desempeño en la institución, es así que el director asume su compromiso para impulsar dicha estrategia. Al respecto, coincide con Meza, Torres y Mamani (2020), demostraron la correlación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral ($r = .499$) en la investigación.

En referencia a la hipótesis específica 3, se demostró que la gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021. Según los resultados obtenidos en el estadístico ordinal se encontró la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,619); este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable satisfacción laboral en un 61,9% con respecto a la variable independiente gestión administrativa. Además, el análisis descriptivo permitió que se evidenciara que la variable de gestión administrativa fue percibida con un 53.3% nivel bueno, mientras que en la dimensión condiciones laborales se percibió con un 40% nivel bajo. Los resultados coinciden con Erazo et al., (2018), influyen los estilos de dirección en la satisfacción laboral, se evidencia la presencia

con fuerza de los componentes de promoción, remuneración y reconocimiento de los docentes. Concluyen que han identificado en la satisfacción laboral en especial a los colaboradores, las condiciones de los trabajadores determinan los rendimientos en la organización. Además, los estilos de dirección se estimulan desarrollando en la gestión, habilidades directivas y capacidades de liderazgo. Los resultados guardan relación con Carranza y Martínez (2018), aportes de la investigación fueron sobre la buena aceptación, un ambiente agradable, la seguridad en el trabajo e implementación de métodos adecuados. Para tal efecto, coincide con Machaca (2021), concluye que, la relación positiva, directa y significativa ($r=0.511$), entre la gestión educativa y la satisfacción profesional. Igualmente, Porras et al., (2021), encontraron que gestión administrativa se encuentra relacionada con la satisfacción laboral ($Rho = 0,56$), e indicaron que existe relación significativa entre las variables investigadas. Así pues, coincide con Meza, Torres y Mamani (2020), demostraron la correlación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral ($r = .611$). Concluyendo que, la gestión educativa permitió precisar acciones y estrategias dirigidas a los recursos humanos, materiales y financieros de la institución. Dirige la planeación, programación y evaluación institucional.

En referencia a la hipótesis específica 4, se demostró que la gestión comunitaria influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021. Según los resultados obtenidos en el estadístico ordinal se encontró la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,393); este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable satisfacción laboral en un 39,3% con respecto a la variable independiente gestión comunitaria. El análisis descriptivo permitió que se evidenciara que la variable de gestión comunitaria fue percibida con un 40% nivel bajo, mientras que en la dimensión colegas cooperadores se percibió con un 46.7%, nivel medio. Los resultados coinciden con Morales et al., (2019), quienes demostraron que se obtuvo la menor puntuación en familia-apoderado. A propósito, los docentes y estudiantes desplegaron acciones para la comunidad extranjera, donde se distinguieron en forma positiva. Concluyendo que, equipo directivo y profesores generan acciones a favor de la gestión escolar intercultural. Asimismo,

se genera un clima escolar que acoge a estudiantes que se han insertado al sistema escolar, donde presentan valores, respetando las diferencias. Además, coincide con Machaca (2021), concluye que, la relación positiva, directa y significativa ($r=0.499$, $p < 0.05$), entre la gestión educativa y la satisfacción personal. Igualmente, coincide con Meza, Torres y Mamani (2020), quienes demostraron la correlación directa y significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral ($r = .514$).

La investigación se ha sustentado con las teorías de Romero y Santa María, (2021), indican que la gestión educativa se ha concebido como los procesos que permite el ejercicio en la institución educativa, a través de la coordinación de actividades y funciones del líder pedagógico para satisfacer las necesidades de los integrantes y brindar un servicio de calidad. Al respecto, se complementa con la teoría de Rico (2016), destaca que la gestión educativa es un proceso que debe ser planeado, organizado y evaluado con la finalidad de brindar calidad de la educación. Además, contribuye a la optimización de los procesos académicos, administrativos y financieros. Le da prioridad al talento humano, como motor primario de la gestión. Por otro lado, Maldonado (2017), señala que la satisfacción laboral es aquella actitud del trabajador frente a su propio quehacer, a través de sus creencias y valores que ha desarrollado, éstas están fijadas por las características del puesto, percepciones del empleado de lo que debería ser (Maldonado, 2017).

VI. CONCLUSIONES

Primero: De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,594). Se confirma la hipótesis alterna y objetivo general, donde el directivo regule los procesos de la gestión y pueda alcanzar una adecuada actitud positiva del docente.

Segundo: De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,557). Se confirma la hipótesis alterna y objetivo específico 1, donde el director organice el buen funcionamiento de la institución educativa y se logre conjugar actitudes que demanden oportunidades, tareas y buenas condiciones de trabajo.

Tercero: De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión pedagógica en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,465). Se confirma la hipótesis alterna y objetivo específico 2, donde el docente asume responsabilidades exclusivas de su quehacer pedagógico para poner en práctica su intelecto, trabajo cooperativo entre colegas y su bienestar personal.

Cuarto: De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,619). Se confirma la hipótesis alterna y objetivo específico 3, donde el director hará uso de los recursos en forma pertinente y adecuada para asumir los retos, tomar decisiones oportunas, un buen trato personal y lograr lo planificado.

Quinto: De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción laboral en una

institución educativa Recuay – Ancash, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,393). Se confirma la hipótesis alterna y objetivo específico 4, donde el director como líder pedagógico, debe realizar las alianzas con los gestores de la educación para optimizar el proceso de gestión a favor de la comunidad educativa.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se recomienda al director y su personal elaborar un plan de acción con propuestas y acciones para mejorar la gestión educativa con los procesos en el aspecto institucional, pedagógica, administrativo y comunitario por ende para satisfacer las necesidades de los docentes, teniendo en cuenta el trabajo intelectual, la recompensa equitativa, las mejoras en las condiciones laborales y promover el colegiado cooperativo.
- Segundo:** Organizar el plan de acción en equipos colaborativos en cuanto a capacitaciones y talleres sobre la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria que refleje la satisfacción del docente en su quehacer educativo.
- Tercero:** Se recomienda al director ejecutar el plan de acción tomando en cuenta el taller de sensibilización para transmitir la inquietud de trabajar en equipos los temas relacionados a la gestión educativa satisfacción laboral del docente.
- Cuarto:** Se recomienda al director realizar un seguimiento al plan de acción, midiendo con instrumentos de evaluación para evidenciar su avance o progreso de las acciones que se han planteado realizar.
- Quinto:** Se recomienda al director en base a los resultados de la evaluación tomar decisiones pertinentes para consolidar el plan de acción. Además, los resultados servirán como indicadores de una buena práctica educativa. Finalmente, vincular y adicionar jornadas con los padres y madres de familia como mediadores en la educación de sus hijos para una buena gestión educativa.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2016). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Arana, E. A., y Gutiérrez, Y. F. (2021). *Gestión y calidad educativa en las instituciones de educación básica alternativa en el ciclo avanzado del distrito de Ayacucho*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Huancavelica]
- <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3733>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques consulting.
- Aparcana, N. L. (2018). *La gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa "Alfredo Vargas Guerra"*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- <https://n9.cl/9myph>
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*, 6(12), 5-18.
- <https://n9.cl/nmdq>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos*. Cengage Learning Editores.
- Cabezas, E. D., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las fuerzas armadas ESPE.
- <https://n9.cl/q4hec>
- Campos Camacho, J. E. (2020). *Gestión educativa y satisfacción del servicio remoto por Covid-19 en la Institución Educativa Esther Festini, Comas-2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51003>

- Carranza, J. N. & Martínez, A. G. (2018). *Evaluación del peso de los factores del clima laboral y su impacto en la satisfacción laboral en docentes de unidades educativas en Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo]
<http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2563>
- Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades? *Revista peruana de investigación educativa*, 9(9), 5-30
<http://3.20.45.153/index.php/RPIE/article/view/56>
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (La tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B) Conferencia dictada en Congreso Nacional Reduc: "Investigación Educativa e Información". Santiago. Chile, 16-17.
<https://n9.cl/tve45>
- Erazo, P., Álvarez, C., & Serna, H. (2018). Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente. *Revista Espacios*, 39(51), 10-26.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p10.pdf>
- Gairín, J., & Mercader, C. (Coord.). (2021). *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica*. Universitat Autònoma de Barcelona.
<https://n9.cl/154biw>
- González, J. & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M. y Gully, S. M. (2020). *Comportamiento organizacional Administración de personas y organizaciones*. Cengage.

Gudiño, A. R., Acuña, R. J. y Terán. V. G. (2021). Improvement of learning from the point of view of the pedagogical management. *Dilemas contemporáneos: Educación, políticas y valores*, 8(1), 1.

<https://n9.cl/x2tmo>

Huamani, L. S. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesores de educación primaria de la IE N° 57001-792 del distrito de Sicuani. Canchis Cusco. 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9273>

Hernández, A. K. y Duarte, I. V. (2018). Metodología de la investigación. Módulo de aprendizaje. Colegio de bachilleres del Estado de Sonora.

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Huaita, D.M. & Luza, F.F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 300-312.

<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

Jaimes, C. X. (2018). La gestión educativa en los cambios curriculares: Institución privada adscrita a una caja de compensación familiar en Bucaramanga-Colombia. *Horizontes Pedagógicos*, 20 (2), 41-50.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6802981>

Kapa, R., & Gimbert, B. (2018). Job satisfaction, school rule enforcement, and teacher victimization. *School Effectiveness and School Improvement*, 29(1), 150-168.

<https://n9.cl/1xuv4>

López, M. A. (2017). La gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dominio de las ciencias*, 3(1), 201-215.

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>

Lüleci, C., & Çoruk, A. (2018). The Relationship between Morale and Job Satisfaction of Teachers in Elementary and Secondary Schools. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(1), 54-70.

<https://eric.ed.gov/?id=EJ1177119>

Machaca, D. R. (2021). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Centro-Oeste del Perú, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4174/Ruth_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marín, F., y Alfaro, L. C. (2021). Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1041- 1057.

<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8847>

Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial: Cengage

Meza, L. F., Torres, J. S., & Mamani, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543>

Montes, A. L., Chen, E., Hernández, A. & Villalobos, V. (2020). Ruta de la gestión educativa del CIDE ante el contexto COVID-19. *Revista Electrónica Educare*, 24(Supl.1), 26-29.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000400026

Mora, J. L. y Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores. 7(1),100.

<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Morales, K. R., Panes, R. E., Aguilera, H. D. N., Agurto, N. E., Bahamondes, M. J. O., & Miguel, A. (2019). Acciones y percepciones de la gestión educativa en escuelas con alumnado migrante. *Espacios*, 40(36), 20.

<http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p20.pdf>

Muñoz, T., Gómez, A., & Sánchez, B. J. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

Nieves, L. (2015). La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión-curricular. *Investigación y Formación Pedagógica*, 1(1), 24-48.

<http://www.revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/3027>

Niño, V. M. (2019). Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe. (2ª ed.) Ediciones de la U.

Ñaña, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional. Manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental.

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J.J. & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación. Cualitativa – Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5ª. ed.) Ediciones de la U.

Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). Research Methodology Tools and Techniques.

<https://n9.cl/s39it>

Porras, M. M., Cabrejos, J. C. & Vargas, G. & Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8 (3).

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>

Pujol, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003

Quispe, E. V. (2019). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca – Huancayo, Región Junín, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2643>

Ramirez, C. R., Garcia, E. E. & Cruel, J. P. (2017). Gestión educativa y desarrollo social. *Dominio de las ciencias*, 3(1), 378-390.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6134923>

Rico, A. D. (2016). Education management: toward optimization of teacher training in higher education in Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.

<https://n9.cl/r8ohd>

Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.), Pearson educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.), Pearson

https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15ed_i_Robbins

Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción. Servicios académicos intercontinentales*. Universidad de Málaga.

Romero, S. L. y Santa María, H. R. (2021). Factores que intervienen en la gestión educativa. *Revista Varela*, 21(58), 77-85.

<http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110>

Soto, A., & González, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 8(14), 80-107.

<https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/7222>

Stockemer, D. (2019). *Quantitative methods for the social sciences*. Springer International Publishing.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-99118-4.pdf>

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131911.2019.1705247>

UNESCO. (2021). *Los sistemas de información educativa frente a la pandemia de COVID-19*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378451?posInSet=3&queryId=ca8a2406-ae46-47de-8891-eb165ecfba4d>

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de educación.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2896>

Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía y realidad*. Corporación universitaria de la costa.

https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1081?locale-attribute=pt_BR

Zhang W, Wang Y, Yang L, Wang C. (2020). Suspending Classes Without Stopping Learning: China's Education Emergency Management Policy in the COVID-19 Outbreak. *Revista de Gestión Financiera y de Riesgos*. 13 (3), 55.

<https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/55>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: : Gestión educativa en la satisfacción laboral de una institución educativa Recuay - Ancash, 2021

AUTOR: Carmen Rosario Figueroa Robles

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
			Variable 1: Gestión Educativa				
¿Cuál es la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021?	Determinar la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021	La gestión educativa influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021?	Objetivos específicos: Establecer la influencia de la gestión institucional en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021	Hipótesis específicas: La gestión institucional influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021	Gestión institucional.	- Organiza - Propósito - Funcionamiento - Equipo	1,2,3,4,5		
¿Cuál es la influencia de la gestión pedagógica en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021?	Establecer la influencia de la gestión pedagógica en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021	La gestión pedagógica influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021	Gestión pedagógica.	- Enseñanza - aprendizaje - PCI - Estrategias metodológicas - Evaluación de aprendizaje - Materiales - Recursos didácticos - Resultados	6,7,8,9,10,11,12	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021?	Establecer la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021	La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021	Gestión administrativa.	- Estrategias - Recursos humanos (personal) - Recursos materiales			Buena Regular Mala
¿Cuál es la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021?	Establecer la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021.	La gestión comunitaria influye significativamente en la satisfacción laboral en una institución educativa Recuay - Ancash, 2021.	Gestión comunitaria.	- Recursos económicos - Evaluación - Relación - Cultura comunitaria - Participación - Integración - Alianzas estratégicas	13,14,15,16,17		
¿Cuál es la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción laboral					18,19,20,22		

en una institución educativa Recuay –
Ancash, 2021?;

Variable 2: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Intelecto estimulante.	- Oportunidades - Habilidades - Tareas -Retroalimentación - Retos	1,2,3,4, 5,6		
Recompensa equitativa.	- Pago -Políticas ascenso - Salario	de 7,8,9,1 0	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Alto Bajo Medio
Condiciones laborales.	- Seguro - Cómodo - Limpio - Bienestar personal	11,12,13, 14,15		
Colegas cooperadores.	- Trato personal - Amistad - Respaldo - Logros tangibles	16,17,18, 19,20		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Investigación aplicada.</p> <p>Porque se basa en los resultados de la investigación básica, donde se han formulado problemas e hipótesis para buscar la solución a los problemas</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Porque refiere que los datos se cuantifican</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal.</p> <p>Porque no se manipulan las variables en forma intencionada, se observan los fenómenos en su contexto natural. Además, en la investigación transversal, se realiza la recolección de datos en un solo momento.</p>	<p>Población: Se considera el total de 32 docentes 14 del nivel primaria y 16 del nivel secundario y 2 directivos.</p> <p>Nivel primaria: 15 docentes Nivel secundaria: 17 docentes</p> <p>Muestra: Tipo censal</p> <p>Muestreo: No probabilístico, tipo intencional</p> <p>Es debido que ya que el criterio es la intención que urge la investigación.</p>	<p>Variable 1: Gestión Educativa</p> <p>Técnica: Encuesta Ya que la encuesta como herramienta se utiliza mediante un instrumento llamado cuestionario, direccionado a las personas que proporcionan información.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>El cuestionario es un instrumento que sirve para recolectar datos, propuestas por preguntas enumeradas en una tabla con una serie de posibles respuestas</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>- Una vez elaborado los cuestionarios de ambas variables se procedió a digitar en el formulario para ser enviados a los WhatsApp de los docentes y directivos para el recojo de información y su procesamiento estadístico. Posterior, el procesamiento los datos en el programa SPSS versión 26, donde se obtuvieron los resultados descriptivos mostrados en tablas.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Se empleó el estadístico de regresión ordinal para la obtención de los resultados</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN EDUCATIVA	La gestión educativa “es el proceso que permitirá el funcionamiento de la institución educativa tomando en cuenta satisfacer las necesidades de los integrantes con la intención de brindar un servicio de calidad, a través de la coordinación de tareas y funciones de los líderes” (Romero y Santa María, 2021).	La gestión educativa se ha medido a través de la escala ordinal y politómica, aplicando un cuestionario con 22 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza - propósito - Funcionamiento - Equipo 	1 = Nunca 2=Casi nunca 3 = A veces 4=Casi siempre 5 = Siempre
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza - aprendizaje - PCI - Estrategias metodológicas - Evaluación de aprendizaje - Materiales - Recursos didácticos - Resultados 	
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Recursos humanos (personal) - Recursos materiales - Recursos económicos - Evaluación 	
			Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Relación - Cultura comunitaria - Participación - Integración - Alianzas estratégicas 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, a través de sus creencias y valores que va desarrollando. Las actitudes serán fijadas según las características actuales del puesto, percepciones del empleado de lo que debería ser (Maldonado, 2017).	La satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, a través de sus creencias y valores que va desarrollando. Las actitudes serán fijadas según las características actuales del puesto, percepciones del empleado de lo que debería ser (Maldonado, 2017).	Intelecto estimulante	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades - Habilidades - Tareas - Retroalimentación - Retos 	1 = Nunca 2=Casi nunca 3 = A veces 4=Casi siempre 5 = Siempre
			Recompensa equitativa	<ul style="list-style-type: none"> - Pago - Políticas de ascenso - Salario - Seguro 	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Cómodo - Limpio - Bienestar personal 	
			Colegas cooperadores	<ul style="list-style-type: none"> - Trato personal - Amistad - Respaldo - Logros tangibles 	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 4

CUESTIONARIO

Estimado (a) docente, este cuestionario tiene por finalidad recoger datos con los cuales permitirá realizar la investigación sobre **Gestión educativa en la satisfacción laboral de una institución educativa Recuay - Ancash, 2021**

Las respuestas que nos proporcione serán utilizadas solo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco ampliamente su participación y colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta veintidós (22) ítems en escala Likert, cada una con cinco (05) opciones, lea detenidamente y marque con un aspa (X) solo una alternativa que considere la mejor elección de acuerdo a la realidad.

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

Dimensión 1: Gestión institucional						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Organiza en equipo de trabajo sobre la revisión de los documentos de gestión.					
2	Las comisiones de trabajo se organizan en consenso por los docentes.					
3	El propósito del buen funcionamiento de la I.E. se debe a las comisiones de trabajo.					
4	Analiza los aspectos de la estructura y funcionamiento de la institución educativa para optimizar el trabajo.					
5	Planifica las acciones institucionales en equipo colaborativo para lograr el éxito.					
Dimensión 2: Gestión pedagógica						
6	Desarrolla habilidades para optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje.					
7	Realiza la revisión anual de PCI para reformular y mejorar.					

8	Aplica estrategias metodológicas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.					
9	Realiza la evaluación de aprendizaje para que el estudiante regularice los aprendidos.					
10	Utiliza diversos materiales para promover un aprendizaje significativo.					
11	Utiliza recursos didácticos para que su sesión de aprendizaje sea amena y significativa.					
12	Acompaña el aprendizaje del estudiante para lograr buenos resultados.					
Dimensión 3: Gestión administrativa						
13	Planifica en forma estratégica el uso efectivo de los recursos.					
14	El personal de la institución educativa pasa por un proceso de acompañamiento y evaluación del desempeño.					
15	Se distribuyen los recursos materiales enviados por el MINEDU de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
16	Se distribuyen los recursos económicos de acuerdo a las prioridades de la institución educativa.					
17	Evalúa el sistema de la gestión administrativa para sustentar la labor institucional.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria						
18	Establece relaciones con otras instituciones para beneficiar a la institución educativa.					
19	Practica la cultura comunitaria para resolver los problemas de la institución educativa.					
20	Fomenta la participación de la familia para mediar el aprendizaje de los estudiantes.					
21	Genera la integración entre la comunidad educativa para apoyar en el aprendizaje de los estudiantes en el trabajo remoto.					
22	La institución educativa establece alianzas estratégicas con autoridades e instituciones para lograr los objetivos de la institución educativa.					

ANEXO 5

CUESTIONARIO

Estimado (a) docente, este cuestionario tiene por finalidad recoger datos con los cuales permitirá realizar la investigación sobre **Gestión educativa en la satisfacción laboral de una institución educativa Recuay - Ancash, 2021**

Las respuestas que nos proporcione serán utilizadas solo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco ampliamente su participación y colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta veinte (20) ítems en escala Likert, cada una con cinco (05) opciones, lea detenidamente y marque con un aspa (X) solo una alternativa que considere la mejor elección de acuerdo a la realidad.

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

Dimensión 1: Intelecto estimulante						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Ofrecen oportunidades de desarrollo personal en la institución.					
2	Desarrolla sus habilidades en tareas desafiantes que le asignan.					
3	Monitorea sus tareas complejas para determinar sus logros.					
4	Realiza tareas creativas y con libertad para demostrar su autonomía en el trabajo.					
5	La retroalimentación te brinda la oportunidad de saber cómo se desempeñan.					
6	Asume retos de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.					
Dimensión 2: Recompensa equitativa						
7	El pago que percibe le permite posibilidades de formación profesional.					
8	Las políticas de ascenso le permiten satisfacer sus expectativas.					

9	Percibe un sueldo que es de acuerdo a las exigencias de su labor que realiza.					
10	El nivel del sueldo va de acorde con los resultados de la satisfacción.					
Dimensión 3: Condiciones laborales						
11	El ambiente donde labora es un lugar seguro.					
12	El ambiente donde labora se percibe mínimo distractores.					
13	El entorno donde se desplaza es cómodo.					
14	El ambiente donde labora se muestra limpio.					
15	Al realizar un buen trabajo le permite el bienestar personal.					
Dimensión 4: Colegas cooperadores						
16	Recibe un trato personal adecuado de parte de sus colegas.					
17	Brinda su amistad para satisfacer sus necesidades.					
18	Respaldan tomando decisiones adecuadas con sus colegas para su crecimiento profesional.					
19	Respalda el trabajo que realiza con sus colegas para sacar adelante las actividades.					
20	Comparte los logros tangibles con el equipo que trabaja.					

¡GRACIAS!

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Organiza equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión.	X		X		X		
2	Las comisiones de trabajo se organizan en consenso por los docentes.	X		X		X		
3	El buen funcionamiento de la IE. se debe al trabajo en equipo de las comisiones.	X		X		X		
4	Analiza los aspectos de la estructura y funcionamiento de la institución educativa para optimizar el trabajo.	X		X		X		
5	Planifica las acciones institucionales mediante el trabajo colaborativo para lograr el éxito	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrolla habilidades para optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje.	X		X		X		
7	Realiza la revisión anual de PCI para reformular y mejorar.	X		X		X		
8	Aplica estrategias metodológicas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
9	Realiza la evaluación de aprendizaje para que el estudiante regule lo aprendido.	X		X		X		
10	Utiliza diversos materiales para promover un aprendizaje significativo.	X		X		X		
11	Utiliza recursos didácticos para que su sesión de aprendizaje sea amena y significativa.	X		X		X		
12	Acompaña el aprendizaje del estudiante para lograr buenos resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifica en forma estratégica el uso efectivo de los recursos.	X		X		X		
14	El personal de la institución educativa pasa por un proceso de acompañamiento y evaluación del desempeño.	X		X		X		
15	Se distribuye los recursos materiales enviados por el MINEDU de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
16	Se distribuye los recursos económicos de acuerdo a las prioridades de la institución educativa.	X		X		X		
17	Evalúa el sistema de la gestión administrativa para sustentar la labor institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Establece relaciones con otras instituciones para beneficiar a la institución educativa.	X		X		X		

19	Practica la cultura comunitaria para resolver los problemas de la institución educativa.	X		X		X		
20	Fomenta la participación de la familia para mediar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
21	Genera la integración entre la comunidad educativa para apoyar en el aprendizaje de los estudiantes en el trabajo remoto.	X		X		X		
22	La institución educativa establece alianzas estratégicas con autoridades e instituciones para lograr los objetivos Institucionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Bernardo Santiago Madelaine

DNI: 07116676

Especialidad del validador: Doctora en Educación

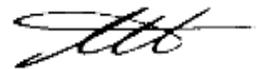
30 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Intelecto estimulante							
1	Ofrecen oportunidades de desarrollo personal en la institución.	X		X		X		
2	Desarrolla sus habilidades en tareas desafiantes que le asignan.	X		X		X		
3	Monitorea sus tareas complejas para determinar sus logros.	X		X		X		
4	Realiza tareas creativas y con libertad para demostrar su autonomía en el trabajo.	X		X		X		
5	La retroalimentación te brinda la oportunidad de saber cómo se desempeñan.	X		X		X		
6	Asume retos de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Recompensa equitativa							
7	El pago que percibe le permite posibilidades de formación profesional.	X		X		X		
8	Las políticas de ascenso le permiten satisfacer sus expectativas.	X		X		X		
9	Percibe un sueldo que es de acuerdo a las exigencias de su labor que realiza.	X		X		X		
10	El nivel del sueldo va de acorde con los resultados de la satisfacción.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales							
11	El ambiente donde labora es un lugar seguro.	X		X		X		
12	El ambiente donde labora se percibe mínimo distractores.	X		X		X		
13	El entorno donde se desplaza es cómodo.	X		X		X		
14	El ambiente donde labora se muestra limpio.	X		X		X		
15	Al realizar un buen trabajo le permite el bienestar personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Colegas cooperadores							
16	Recibe un trato personal adecuado de parte de sus colegas.	X		X		X		
17	Brinda su amistad para satisfacer sus necesidades.	X		X		X		
18	Respaldan decisiones adecuadas con sus colegas para su crecimiento profesional.	X		X		X		
19	Respalda el trabajo que realiza con sus colegas para sacar adelante las actividades.	X		X		X		
20	Comparte los logros tangibles con el equipo que trabaja.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Bernardo Santiago Madelaine

DNI: 07116676

Especialidad del validador: Doctora en Educación

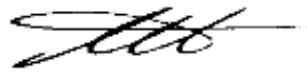
30 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinen ¹		Relevanci ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Organiza equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión.	x		x		x		
2	Las comisiones de trabajo se organizan en consenso por los docentes.	x		x		x		
3	El buen funcionamiento de la IE. se debe al trabajo en equipo de las comisiones.	x		x		x		
4	Analiza los aspectos de la estructura y funcionamiento de la institución educativa para optimizar el trabajo.	x		x		x		
5	Planifica las acciones institucionales mediante el trabajo colaborativo para lograr el éxito	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica							
6	Desarrolla habilidades para optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje.	x		x		x		
7	Realiza la revisión anual de PCI para reformular y mejorar.	x		x		x		
8	Aplica estrategias metodológicas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	x		x		x		
9	Realiza la evaluación de aprendizaje para que el estudiante regule lo aprendido.	x		x		x		
10	Utiliza diversos materiales para promover un aprendizaje significativo.	x		x		x		
11	Utiliza recursos didácticos para que su sesión de aprendizaje sea amena y significativa.	x		x		x		
12	Acompaña el aprendizaje del estudiante para lograr buenos resultados.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa							
13	Planifica en forma estratégica el uso efectivo de los recursos.	x		x		x		
14	El personal de la institución educativa pasa por un proceso de acompañamiento y evaluación del desempeño.	x		x		x		
15	Se distribuye los recursos materiales enviados por el	x		x		x		
16	Se distribuye los recursos económicos de acuerdo a las prioridades de la institución educativa.	x		x		x		
17	Evalúa el sistema de la gestión administrativa para sustentar la labor institucional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria							
18	Establece relaciones con otras instituciones para beneficiar a la institución educativa.	x		x		x		

19	Practica la cultura comunitaria para resolver los problemas	x		x		x		
20	Fomenta la participación de la familia para mediar el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
21	Genera la integración entre la comunidad educativa para apoyar en el aprendizaje de los estudiantes en el trabajo remoto.	x		x		x		
22	La institución educativa establece alianzas estratégicas con autoridades e instituciones para lograr los objetivos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No**

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MBA Carol G. Infantes Aldazabal.

DNI: 70005022

Especialidad del validador: Temático

16 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinen		Relevancia		Clarida		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Intelecto estimulante							
1	Ofrecen oportunidades de desarrollo personal en la institución.	x		x		x		
2	Desarrolla sus habilidades en tareas desafiantes que le asignan.	x		x		x		
3	Monitorea sus tareas complejas para determinar sus logros.	x		x		x		
4	Realiza tareas creativas y con libertad para demostrar su autonomía en el trabajo.	x		x		x		
5	La retroalimentación te brinda la oportunidad de saber cómo se desempeñan.	x		x		x		
6	Asume retos de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Recompensa equitativa							
7	El pago que percibe le permite posibilidades de formación profesional.	x		x		x		
8	Las políticas de ascenso le permiten satisfacer sus expectativas.	x		x		x		
9	Percibe un sueldo que es de acuerdo a las exigencias de su labor que realiza.	x		x		x		
10	El nivel del sueldo va de acorde con los resultados de la satisfacción.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales							
11	El ambiente donde labora es un lugar seguro.	x		x		x		
12	El ambiente donde labora se percibe mínimo distractores.	x		x		x		
13	El entorno donde se desplaza es cómodo.	x		x		x		
14	El ambiente donde labora se muestra limpio.	x		x		x		
15	Al realizar un buen trabajo le permite el bienestar personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Colegas cooperadores							
16	Recibe un trato personal adecuado de parte de sus colegas.	x		x		x		
17	Brinda su amistad para satisfacer sus necesidades.	x		x		x		
18	Respaldan decisiones adecuadas con sus colegas para su crecimiento profesional.	x		x		x		
19	Respalda el trabajo que realiza con sus colegas para sacar adelante las actividades.	x		x		x		
20	Comparte los logros tangibles con el equipo que trabaja.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MBA Carol G. Infantes Aldazabal. DNI: 70005022

Especialidad del validador: Temático

**16 de octubre del
2021**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto
Informante.**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Organiza equipos de trabajo para revisar los documentos de gestión.	X		X		X		
2	Las comisiones de trabajo se organizan en consenso por los docentes.	X		X		X		
3	El buen funcionamiento de la IE. se debe al trabajo en equipo de las comisiones.	X		X		X		
4	Analiza los aspectos de la estructura y funcionamiento de la institución educativa para optimizar el trabajo.	X		X		X		
5	Planifica las acciones institucionales mediante el trabajo colaborativo para lograr el éxito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrolla habilidades para optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje.	X		X		X		
7	Realiza la revisión anual de PCI para reformular y mejorar.	X		X		X		
8	Aplica estrategias metodológicas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
9	Realiza la evaluación de aprendizaje para que el estudiante regule lo aprendido.	X		X		X		
10	Utiliza diversos materiales para promover un aprendizaje significativo.	X		X		X		
11	Utiliza recursos didácticos para que su sesión de aprendizaje sea amena y significativa.	X		X		X		
12	Acompaña el aprendizaje del estudiante para lograr buenos resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifica en forma estratégica el uso efectivo de los recursos.	X		X		X		
14	El personal de la institución educativa pasa por un proceso de acompañamiento y evaluación del desempeño.	X		X		X		

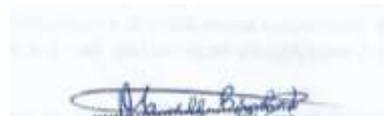
15	Se distribuye los recursos materiales enviados por el MINEDU de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
16	Se distribuye los recursos económicos de acuerdo a las prioridades de la institución educativa.	X		X		X		
17	Evalúa el sistema de la gestión administrativa para sustentar la labor institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Establece relaciones con otras instituciones para beneficiar a la institución educativa.	X		X		X		
19	Practica la cultura comunitaria para resolver los problemas de la institución educativa.	X		X		X		
20	Fomenta la participación de la familia para mediar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
21	Genera la integración entre la comunidad educativa para apoyar en el aprendizaje de los estudiantes en el trabajo remoto.	X		X		X		
22	La institución educativa establece alianzas estratégicas con autoridades e instituciones para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Brizuela López, Mariella Pilar
Especialidad del validador: Educación
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

16 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Intelecto estimulante							
1	Ofrecen oportunidades de desarrollo personal en la institución.	X		X		X		
2	Desarrolla sus habilidades en tareas desafiantes que le asignan.	X		X		X		
3	Monitorea sus tareas complejas para determinar sus logros.	X		X		X		
4	Realiza tareas creativas y con libertad para demostrar su autonomía en el trabajo.	X		X		X		
5	La retroalimentación te brinda la oportunidad de saber cómo se desempeñan.	X		X		X		
6	Asume retos de trabajo de acuerdo a sus posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Recompensa equitativa							
7	El pago que percibe le permite posibilidades de formación profesional.	X		X		X		
8	Las políticas de ascenso le permiten satisfacer sus expectativas.	X		X		X		
9	Percibe un sueldo que es de acuerdo a las exigencias de su labor que realiza.	X		X		X		
10	El nivel del sueldo va de acorde con los resultados de la satisfacción.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales							
11	El ambiente donde labora es un lugar seguro.	X		X		X		
12	El ambiente donde labora se percibe mínimo distractores.	X		X		X		
13	El entorno donde se desplaza es cómodo.	X		X		X		
14	El ambiente donde labora se muestra limpio.	X		X		X		

15	Al realizar un buen trabajo le permite el bienestar personal.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Colegas cooperadores						
16	Recibe un trato personal adecuado de parte de sus colegas.	X		X		X	
17	Brinda su amistad para satisfacer sus necesidades.	X		X		X	
18	Respalda decisiones adecuadas con sus colegas para su crecimiento profesional.	X		X		X	
19	Respalda el trabajo que realiza con sus colegas para sacar adelante las actividades.	X		X		X	
20	Comparte los logros tangibles con el equipo que trabaja.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mariella Pilar Brizuela López

Especialidad del validador: Educación

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

16 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante

ANEXO 6

Prueba Piloto

Variable independiente: Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	22

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	20