

GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE LA IE N° 80720 JULCÁN LA LIBERTAD, 2022

por Danilo Alvarado Solano

Fecha de entrega: 27-mar-2023 02:57p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2048342098

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_ALVARADO_SOLANO_-_CASTILLO_MEDINA_2.doc (1.37M)

Total de palabras: 11306

Total de caracteres: 62113

11

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN SATISFACCIÓN
LABORAL DE DOCENTES DE LA IE N° 80720 JULCÁN LA LIBERTAD,
2022**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES

Br. Danilo Rubén Alvarado Solano

ORCID: 0009-0007-9957-6040

Br. Nilto Dilmer Castillo Medina

ORCID:0009-0005-3341-9531

3

ASESORA

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

ORCID: 0000-0001-8700-1441

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión pública y desarrollo regional y local

TRUJILLO – PERÚ

2023

I. INTRODUCCION

Gran parte de Latinoamérica, como instituciones gubernamentales, secretarías, ministerios, universidades e investigaciones respecto al tema, se han preguntado qué es lo que buscan desde distintos ámbitos donde el desarrollo sobre gestión directiva de calidad y satisfacción laboral (SL). Temas como el rol de los integrantes de dirección y plana docente en la organización y gestión escolar son tema de debate constante en la búsqueda de mejorar el sistema educativo.

Según, Gutiérrez (2017) ⁵ gestión directiva (GD) y su incidencia en satisfacción laboral (SL), tuvo como finalidad examinar, en base a un estudio relevante y descriptivo sobre la como el docente de la (GD) en una IE, para poder medir lo indicado se utilizó la escala de Likert que en base a una encuesta la cual fueron los instrumentos usados para la respectiva recolección de datos, teniendo como resultados; con, 18.9% se encuentran en un nivel de insatisfecho. Asimismo, con, el 20.6% se encuentra en nivel medio, finalmente y con 60.5% se encuentran satisfecho, por otro lado, y con un porcentaje de 56.9% en estado satisfecho, propios en los indicadores extrínsecos evaluados (tiene relación con GD), el 20.6% insatisfecho y el 22.5% en el punto medio.

También, UNESCO (2017), indica, donde mayormente los directores de las IE de Sudamérica no poseen la preparación que les admita el liderazgo y motivar al docente, no tienen la habilidad de organizar para un trabajo de calidad por lo que se requiere mejorar la capacidad basada en su liderazgo del director, y de esta forma poder cambiar de modo efectivo la cultura de la I.E.

Asimismo, MGIE (2011), con denominación (Manual de Gestión para directores de IE), conceptualiza y socializa que; GE está basada en un conjunto de ideas estructuradas que fluctúan dependiente el contexto y actividad, la cual también indica que se visualiza como; una entidad sistémica, donde se relaciona varios factores ligados en el día a día de nuestra casa de estudios, resaltando un entorno educativo basado en un clima organizacional, donde genera una calidad de vida laboral.

En el Perú, MINEDU (2019), se visualiza que las I.E., la gestión del director se relaciona con una actividad netamente administrativa, con ausencia del liderazgo pedagógico, falta de condiciones que impiden crear el clima óptimo que otorgue un contexto laboral

mejorado y satisfecho, para los maestros; asimismo se evidencia que la administración que ejerce no se encuentra enfocada en la mejora académicos para los estudiantes, y esto se da por lo ambiguamente cree en una administración donde se difunda el liderazgo pedagógico y visualice la forma de crear un óptimo clima institucional que permita alcanzar el buen desempeño docente y satisfacción laboral del docente, ejecutándose una gestión de forma participativa, flexible, democrática y enfocada en lograr los aprendizajes y un excelente clima laboral.

De acuerdo al Minedu (2013) mediante los compromisos de la gestión escolar sostiene que una gestión es exitosa cuando alcanza que todos los agentes educativos guíen sus actividades para mejorar los aprendizajes. El director de la escuela desarrolla un papel primordial como líder pedagógico cuando acompaña, concreta, motiva y promueve que todos los actores educativos se comprometan para lograr las responsabilidades de gestión. El director, que ahora se conoce como líder pedagógico transforma a la comunidad educativa en un lugar que siembra los aprendizajes y la formación integral del alumnado uniendo las actividades de toda la institución hacia el logro de una misma meta y realizando el empleo óptimo de todos los recursos con los que cuenta. Esto no se está cumpliendo en las IE del país; porque la gestión directiva sigue siendo tradicional, muchos directivos ante su falta de liderazgo y preparación para el cargo; asumen el control de la institución de manera vertical sin integrar a los integrantes educativos en una verdadera transformación de la comunidad.

Por otra parte, en la región La Libertad debemos de manifestar que la gestión educativa tiene serias limitaciones, ya que no se constituye como muchas medios efectivas que realizan los integrantes directivos de una comunidad educativa para incentivar y hacer posible el logro de la intención pedagógica y el cambio educativo lo que deja en evidencia el abandono en las IE, identificando mucha insatisfacción laboral de los maestros, teniendo un bajo rendimiento de los estudiantes en las evaluaciones censales. A esto se suma que la gestión directiva esta desarticulada; pues no logra integrar adecuadamente a la comunidad educativa al no fomentar o promover la participación permanente de maestros, estudiantado, personal de servicio, etc., la finalidad a nivel institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria lo cual se traduce en un nivel de insatisfacción por parte de los docentes quienes se oponen a la gestión directiva generando un clima inadecuado en las instituciones.

Así mismo, Pedraza (2020), indica que; la educación desempeña un oficio importante en el desarrollo del RRHH principalmente para México. El objeto de este estudio es identificar la relación de las prácticas de gestión de RRHH y la variable siguiente en estudio (SL), el compromiso con la organización, la autoridad del capital humano y su impacto en la implementación de IES., su diseño fue cuantitativo, rango de explicación, sin pruebas y conversión. Se ha aplicado un instrumento (encuesta) a los gerentes de organizaciones privadas y públicas, que acordaron responder a las herramientas. Se formó un modelo final de 84 encuestados, teniendo como resultados; se ha determinado que la satisfacción del capital humano y el trabajo son dos variables positivas en el desempeño educativo. Ambos han sido considerados una práctica de gestión de los empleados relacionados con la garantía de experiencia, habilidades y conocimientos por sus funciones y su mejor; relacionado con la promoción de actividades laborales y en equipo, como también el constante aprendizaje; indispensable para la liberalización existente y el reconocimiento existente por un buen trabajo de finalización, así como la capacidad de crecer en la organización y entre otras cosas, asimismo la propuestas que presenten sean consideradas, ya que esto ayuda a realizar una nueva imagen en las entidades y mejora la calidad en los Procesos y servicios dentro del contexto educativo y otros, la capacitación de calidad de los estudiantes, también ayuda al cumplimiento de los objetivos. También y de acuerdo con las conclusiones, estas, son muy importantes para administrar la educación esperada, en el diseño de la administración del talento humano, las estrategias para promover las habilidades de los empleados y la satisfacción en el trabajo. Esto es beneficioso para mejorar su desempeño educativo.

Diversas IE, del Distrito de; Julcán, se ha evidenciado distintas dificultades ya sea a nivel administrativo como educativo que da como resultado un paupérrimo rendimiento de los estudiantes, generando una deserción de los mismos, dejando muy en claro que no es responsabilidad del docente sobre el deficiente desarrollo pedagógica, toda vez que incluye a los directivos, donde son ellos los responsables directos al aplicar el proceso administrativo entro de sus actividades en la IE. También se visualizado que los directivos no poseen una formación adecuada en base a liderazgo que permita guiar a sus docentes hacia el logro de los objetivos instituciones recayendo como resultado de una satisfacción laboral para los docentes no apropiada y la falta de buen clima institucional demuestran indicios de insatisfacción laboral.

De esta manera en el presente estudio se busca conocer cómo en la IE N° 80720 de Santa Apolonia de Julcán se realiza la gestión directiva y de qué manera repercute en la satisfacción laboral de los docentes, ya que del mejoramiento del nivel de estas variables dependerá la calidad educativa y la mayor demanda del servicio educativo recuperando la identidad y prestigio de la institución educativa

Vista esta problemática nos planteamos el siguiente problema general ¿De qué manera la gestión directiva influye en satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022? Como problemas específicos tenemos ¿Cuál es el nivel de la gestión directiva y sus dimensiones es en los docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022? ¿De qué manera la gestión directiva influye en la dimensión significado de la tarea de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022? ¿De qué manera la gestión directiva influye en la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022? ¿De qué manera la gestión directiva influye en la dimensión reconocimiento individual y social de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022?

Este estudio tiene como su Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión directiva en satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022. Los Objetivos específicos son: Precisar el nivel de la gestión directiva y sus dimensiones de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022. Identificar el nivel de la satisfacción laboral y sus dimensiones de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022. Determinar la influencia de la gestión directiva en la dimensión significado de la tarea de la satisfacción laboral de docentes de la IE N° 80720 Julcán en el año 2022. Determinar la influencia de la gestión directiva en la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de docentes de la IE N° 80720 Julcán en el año 2022. Determinar la influencia de la gestión directiva en la dimensión reconocimiento individual y social de la satisfacción laboral de docentes de la IE N° 80720 Julcán en el año 2022.

Bajo esta estructura problemática la Justificación Relevancia y pertinencia. Creemos que es muy importante realizar esta investigación para poder brindar a las futuras generaciones nuevos conocimientos sobre gestión directiva y satisfacción laboral. De igual manera, permite obtener importantes conclusiones acerca de cómo los esfuerzos teóricos significan

prácticas que determinan la comprensión y el desarrollo del proceso ⁴ de gestión directiva y cómo incide en la satisfacción laboral de los docentes de la IE 80720 Julcán

Desde el punto de vista Teórico, Baena (2017) afirma que la justificación teórica se relaciona con los intereses de los investigadores, profundizando en su enfoque teórico para la resolución de problemas a explicar y potenciando su conocimiento. Se justifica teóricamente en que se utilizan los supuestos teóricos de diversos autores para especificar las dimensiones e indicadores de cada variable. Los métodos científicos se utilizan de manera exhaustiva y se basan en los aspectos teóricos y metodológicos de la educación y la investigación.

Así mismo en lo Práctico, Bernal (2010) afirma que la investigación tiene justificación práctica si el desarrollo de la investigación ayuda a resolver el problema, o al menos sugiere estrategias de solución a la problemática. Es importante porque estamos considerando la realización de esta investigación encaminada a analizar la problemática educativa de nuestra comunidad en cuanto a ⁵ la gestión directiva y satisfacción laboral en la IE N° 80720 Julcán

Metodológicamente, Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran que se justifica metodológicamente cuando creado nuevas herramientas para recoger la información y analizar los datos obtenidos, o han propuesto nuevas metodologías que incluyen otras formas de experimentar una o más variables, se justifica metodológicamente si se incluye en un estudio más adecuado. Metodológicamente, este estudio se justifica en que se utiliza un diseño de estudio correlacionado y deducción hipotética desde lo más común hasta lo más específico. Es decir, se analizó el problema y el procedimiento estadístico fue característico de este estudio y el enfoque desarrollado; El método utilizado para recolectar los datos fue una encuesta, y los dos cuestionarios.

Por último, en la implicancia social, este estudio aporta un elemento importante para las instituciones educativas en el entorno social. Este análisis establece la dependencia entre gestión directiva y satisfacción laboral de docentes, hace sugerencias y recomendaciones, y encuentra diferencias y similitudes a favor tanto de los estudiantes como de los docentes de Julcán, de la región y del país.

² Este estudio tiene como, hipótesis general. La gestión directiva influye directa y significativamente en satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año

2022. La gestión directiva no influye directa y significativamente en satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022.

Así mismo plantea las, Hipótesis específicas. La gestión directiva influye directa y significativamente en la dimensión Significado de la tarea de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022. La gestión directiva influye directa y significativamente en la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022. La gestión directiva influye directa y significativamente en la dimensión Reconocimiento individual y social de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022.

Para permitir la discusión se presenta un conjunto de antecedentes clave de los estudios empíricos nos permiten comparar nuestros resultados, así como describir las fuentes actuales de información sobre las variables del estudio sobre su importancia y los resultados del estudio.

A nivel internacional, Pérez y De Los Ángeles (2021), en el trabajo denominado; Influencia en la satisfacción laboral (SL) docente en IE adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020, tuvo por finalidad, determinar si la (SL) de los docentes está determinada por el liderazgo y la gestión administrativa que ejercen los directivos o líderes, para ello su muestra estaba conformado por 434 entre personal administrativo, directivos y docentes, teniendo un diseño exploratorio, también se utiliza el Rho Spearman basado en escala Likert concluyendo que; se evidencia bastante interés en cualquier entidad se apliquen encuestas de (SL) de forma alterna, con el objeto de identificar carencias en los colaboradores, y de esta forma reducir la insatisfacción del personal.

Por su parte, López y López (2019), realizó un trabajo de investigación su finalidad fue determinar, las destrezas de los líderes, de los colegios públicos de Ecuador, su muestra estuvo conformada por 13 comunidades educativas. Dentro de sus conclusiones expreso que el liderazgo dentro del contexto de buenas escuelas, se encuentra enfocado en los temas catalogados con la instrucción y asimilación que, del ámbito de conducción, asimismo que las investigaciones de las escuelas eficaces tienen semejanza con el aspecto de incidencia en el rendimiento académico es los docentes y su formación lo cual es un tema relevante.

Nivel nacional, investigación de Basurco (2021), trabajo sobre; *Percepción de la gestión del capital humano y su relación con la satisfacción laboral en los docentes en la Universidad de San Martín de Porres filial Sur Arequipa 2018*, teniendo una metodología descriptivo y correlacional, basada en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, para ello su muestra está conformado por 80, teniendo como resultados; centrándonos en el propósito general, aportan valor de Spearman (ρ : 0,644**) y valor de p (p : 0,01 < p : 0,05), lo que significa que hay una relación entre variables, los resultados también muestran la percepción sobre la gestión del capital humano tiene relación positiva moderada con la satisfacción laboral.

Mientras que, el estudio de Porras et., al (2021). Analizo cómo la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral percibida en el personal docente de una institución educativa de la ciudad de Lima. La metodología cuantitativo descriptivo correlacional, muestra 90 docentes Se utilizó cuestionarios validados por jurados expertos estableciendo la confiabilidad con criterios estadísticos. Los resultados de los análisis vertidos de manera descriptiva, correlacional y prueba de hipótesis han corroborado la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, en un contexto de la formación docente es buena

Igualmente, el estudio de, Maquen (2021), en la investigación sobre; *competencias directivas y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Lambayeque-2019*, su finalidad de este trabajo fue; identificar la relación entre ambas variables, asimismo su trabajo fue cuantitativo, no experimental - transeccional y correlacional, asimismo su muestra fue de 160, cual tuvo como resultados; que existe una relación (+) entre las variables V1 y V2, según Rho de Spearman 0,957**; el valor de sig. (Bilateral) 0,000 < 0,05, por ende se resalta la importancia de un directivo capaz y líder toda vez que será favorable para obtener un clima bueno, teniendo como resultado un colaborador satisfecho.

Así mismo a Flores, & Ramírez, (2021). La presente investigación pretende determinar la relación de la gestión educativa sobre la satisfacción laboral, con la participación de 109 docentes en Lima, de los tres niveles: inicial, primario y secundario, en el contexto de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, correlacional y transeccional. Se utilizaron dos cuestionarios de tipo Likert, uno para medir la gestión administrativa y otro para la satisfacción laboral. Los resultados muestran que sí existe relación positiva, directa y

significativa ($r = 0.603$, $p < 0.05$) entre la gestión educativa y la satisfacción laboral. En conclusión, las dos variables tienen una relación significativa, directa y positiva.

Y por último en el contexto local tenemos a Rodas & Pérez (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente los trabajadores demuestran satisfacción laboral al dar respuesta emocional efectiva referente al centro de trabajo, tienen seguridad laboral, se desarrollan profesionalmente y reconocen su trabajo con un salario; la finalidad del estudio fue determinar la influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020; investigación no experimental, cuantitativa correlacional causal, con muestra de 88 participantes. Resultados 95% excelente liderazgo ejecutivo, 63% satisfecho. El 51,4% de la satisfacción laboral difirió por la influencia del liderazgo gerencial. En general, los maestros están contentos con el trabajo que realizan, su salario, la seguridad laboral y el crecimiento profesional. Así mismo el liderazgo directivo influye en la satisfacción laboral docente.

Igualmente, el estudio de Chávez y Olivos (2019), desarrollo un trabajo denominado: *Gestión directiva y desempeño docente, en la IE Modelo Trujillo, 2018*, con el propósito de medir la relación entre variables, 52 docentes conformaron su muestra correspondiente a educación, concluyendo al respecto; si existe una relación significativa entre las variables.

De acuerdo con el autor Carrillo (2002) la gestión directiva son aquellas zonas que se determina en la dirección estratégica, cultura de la entidad, el clima institucional y el gobierno institucional, así mismo de las relaciones con el entorno, de este modo, es posible que el director y su grupo organicen, desarrollen y valoren la funcionalidad general del contexto educativa.

También, guarda relación con actividad y el resultado de la administración o gestión de algo. Ante ello, se dice que la gestión es realizar las diligencias que hacen posible la consumación de un trabajo. Se puede deducir que gestionar es el trabajo encargado de la administración hacia un conjunto de individuos, para guiarlos hacia los objetivos, por otro lado, el líder siempre tiene la responsabilidad de lo sucedió o por suceder en la IE (Llanos, 2017).

Para Carrasco (2014) la gestión de dirección ostenta las fases o procesos de planificación a nivel de la IE, el liderazgo institucional, organización institucional para salvaguardar la calidad educativa, supervisión, monitoreo y valoración de la gestión escolar, lazos comunitarios y trabajo entre sectores, organización de los agentes de la comunidad, participación y monitoreo ciudadano, clima a nivel de institución.

Antes estas circunstancias se muestran que el ámbito educativo el requerimiento del cumplimiento de los procesos trazados, que por si son varios y distintos, la gestión directiva supone un caso muy complejo. En la administración directiva no solamente es; dirigir aspectos dispersos en el medio educativo; sino que es asumir un tratamiento integral que garantice la calidad a nivel educativo.

La Gestión directiva y liderazgo, Depende elementalmente del liderazgo de dirección el cual se entiende como la habilidad del director para orientar con juicio a los individuos para que laboren en grupo y consigan éxitos según las metas propuestas. Como señala Carrillo (2002), el liderazgo directivo es él que guía ayuda y orienta al grupo con la finalidad de lograr óptimos resultados.

Según Flores (2010), afirma que: el líder directivo es el individuo de implementa un proceso administrativo con el fin de generar las tres “E” dentro de su contexto de todas las IE, con la finalidad y meta de llegar a los objetivos planteados, es decir; es un líder que aviva el trabajo grupal o colaborativo en donde todos los implicados trabajan y siguen un solo propósito.

De acuerdo con Rossi (2009), la dirección es el sujeto que tiene visión estratégica, un gran comunicador para resolver dificultades manera innovadora y creativa siempre teniendo un buen clima organizacional y logra adaptarse de manera fácil ante los cambios que el entorno actualmente exige incentivando el trabajo colaborativo y las excelentes relaciones interpersonales.

Las Dimensiones de la Gestión directiva, Para Marconi (2016) son las siguientes:
La gestión pedagógica, según el Ministerio de Educación (2011), implica un proceso importante relacionado con el desarrollo de las actividades cotidianas que se realizan en una institución educativa.

Se vincula de manera directa con las actividades de la institución, que lo diferencia de otra, sus cualidades son los lazos amicales que sus integrantes edifican con la sabiduría para los procesos de enseñanza-aprendizaje y los modelos pedagógicos, teorías pedagógicas como también, estrategias aprendizaje por parte de los docentes. sus indicadores. Estrategias de enseñanza y aprendizaje; Material didáctico y recursos; Ambiente; Evaluación de aprendizaje

Para el caso de la gestión administrativa el Minedu (2011), hace referencia, a las acciones que se deberían gestionar para proveer de manera oportuna, los recursos aprovechables y ya sean los humanos, de materia prima y de financiamiento y de este modo alcanzar los propósitos institucionales, así mismo con los diversas obligaciones cotidianas y los convenios, con la finalidad de concretar los intereses de la institución con los personales. Sus indicadores. Recursos económicos.; Cumplimiento de la calendarización y de las normas.; cumplimiento de horas efectivas y estructura organizativa.

Así mismo la gestión institucional, según MINEDU (2011, p. 41), esta dimensión proporciona un marco para automatizar acciones para mejorar la estructura de los centros educativos. Es una forma de orientar y organizar a las IE para que sean direccionales en cuanto a formación institucional, ambiente escolar y laboral, y la mejor relación con las instituciones del entorno. La tarea del director y del equipo jerárquico es planificar, desarrollar, organizar y evaluar si el personal que integra la IE está funcionando con normalidad. Sus indicadores son: Proyectos institucionales. Reglamento interno. Comisiones de trabajo. Comunicación horizontal y normas de convivencia.

El buen performance del administrador, es un componente importante de la reestructura institucional, que se está desarrollando como parte de una política para capacitar a los maestros en servicio teniendo en cuenta las prioridades del Sector de Educación. El PESEM 2012-2016 propone “asegurar que las instituciones educativas sean responsables de gestionar el cambio en los procesos pedagógicos, manteniendo a toda la organización enfocada en el aprendizaje” (MINEDU, 2012, p. 52)

El MINEDU (2014) establece que la gestión directiva comprende las actividades planificadas, estructuradas e interinstitucionales de una institución educativa, bajo el liderazgo del director, con el fin de lograr resultados de aprendizaje. Se identificó dos dominios:

El primero es gestionar las condiciones para mejorar los aprendizajes, teniendo en cuenta las habilidades de gestión para diseñar e implementar la reforma escolar, para optimizar la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje a través de la planificación, fomentando las relaciones democráticas e interculturales, implicación familiar y escenarios educativos en la evaluación de la gestión.

El segundo es orientar los procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje, con atención a las competencias relacionadas con la mejora pedagógica, así como la utilización de sistemas de apoyo al proceso formativo del docente por los directivos

Según Alles (2007), concibe que la satisfacción laboral es la obtención tras la comparación de la expectativa de los individuos y su rendimiento laboral; es decir una valoración completa de su desempeño real e ideal.

Por otro lado, Palma (2006), indica; es el comportamiento del colaborador, cuando realiza su propia actividad laboral, y busca siempre estar involucrados, para que de esta forma pueda lograr su propio crecimiento personal y profesional, por ello siempre espera por parte de las entidades el cumplimiento de sus beneficios propios de su trabajo, pago al día, mejorar sus relaciones interpersonales con el organismo, directivo, las condiciones materiales y físicas que posibilitan su labor y tareas. La satisfacción también se podría definir como la aptitud basada en valores y creencias que el colaborador realiza en su trabajo.

De igual modo Davis & Newstrom (2010), denominan a la (SL) el grupo de emociones y sentimientos favorables o no con los que los colaboradores observan su trabajo. Consiste en una actividad de afecto, sentimiento agradable o desagradable en función a algo.

Entre las Teorías sobre la satisfacción laboral tenemos las Fundamentadas por Dawes (2009), y mostrando discrepancia, cimentada por Locke (2008).

Teoría de ajuste en el trabajo, indica que mientras más se fomenten las destrezas de los seres humanos (conocimientos, experiencias, actitudes y conductas) y las exigencias funcionales del organismo, da mayor probabilidad que el trabajador ejecute un excelente trabajo. De igual modo, a mayor refuerzo (premios) que proporcione la institución con las virtudes que los colaboradores buscan la satisfacción mediante su trabajo (logros, estatus, autonomía y/o seguridad), habrá más probabilidad que los trabajadores presenten más nivel

de satisfacción laboral, por ello el nivel de satisfacción e insatisfacción es fundamental para el desarrollo del personal en busca del logro de los objetivos (Dawes, 2009).

Teoría de la discrepancia, de acuerdo con Locke (2008), refiere que: la satisfacción laboral es considerado parte del estado emocional, y se muestra cuando el trabajo es reconocido para lograr una insatisfacción laboral, considerado un estado emocional NO placentero, y se identifica cuando la labor es considerado frustrante. El rol dinámico de virtudes en esta teoría se concibe invariables de las cualidades mismas del ser humano y la jerarquía de valores que puedan poseer.

Los Factores de la satisfacción laboral, de acuerdo con Palma (2006), está conformada de siete factores.

Primero: son aquellos medios materiales, físicas, que los elementos de infraestructura o materiales donde se despliega el trabajo cotidiano de trabajo y se funda como facilitador de ello.

Segundo: son los beneficios de tipo laboral y/o remunerativo. El nivel de satisfacción en función con el estímulo monetario normal o agregado como pago por el desempeño realizado.

Tercero: son las políticas administrativas, también la forma de acuerdo respecto a las normas propias de la I.E., encaminadas a la regulación de la relación laboral y agrupada de manera directa con el colaborador.

Cuarto: es el grado de agrado en función a las interrelaciones con otros integrantes de la ordenación con quien se participa las acciones tanto laboral como cotidiana.

Quinto: es la oportunidad que poseen los trabajadores de hacer actividades de tipo significativo a su autorrealización.

Sexto: está vinculado a la evaluación con la que asocia el colaborador sus labores comunes en la institución en donde trabaja.

Séptimo: es la calificación que hace el colaborador sobre su relación con el líder y el respeto a sus acciones comunes.

Palma (2008), considera tres dimensiones de la satisfacción laboral. El significado de la tarea, es la capacidad de la labor, que se relaciona a su desempeño individual que se logra con lo intelectual, destrezas laborales, equidad. El colaborador pone en relevancia las acciones de trabajo debido a que tienen significado social e individual, haciéndolo con plenitud por lo que recibe de las autoridades y compañeros reciprocidad, sus indicadores son los siguientes. Actitudes hacia los resultados, hacia las tareas, auto realización y motivación para el trabajo

Condiciones de trabajo, se encuentra conformado por el espacio de trabajo, que le otorga a la persona que trabaja desarrollarse con placer en sus actividades, donde prefiere un escenario laboral que cuente con elementos, normativos, físicos y optimas relaciones con los directivos que al mismo tiempo facilite y regule el desarrollo de sus labores. Presenta los indicadores siguientes: Distribución del trabajo, confortabilidad, horarios y adecuadas relaciones con los directivos

Reconocimiento personal y social, es la inclinación calificativa laboral referente al reconocimiento mismo o por la obtención de resultados, el calificativo que tiene ante el jefe en torno al ámbito de trabajo se determina por el reconocimiento, el logro laboral y el impacto que este puede tener en la satisfacción del trabajador, se consideran las relaciones con los compañeros de trabajo: es decir lo interpersonal que se produce en la institución. Los indicadores se muestran a continuación. Valoración del trabajo por parte de los directivos y compañeros de trabajo, interés por el impacto de los resultados, trabajo colaborativo y reconocimientos.

Ley o marco normativo. Actualmente, los principios de ⁴gestión escolar se fundamentan en la Ley General de Educación 28044, la cual fue instituida el año 2003 por ⁴Alejandro Toledo, que declaró la ⁴emergencia educativa a través del D.S.021-2003-ED, describe al director como: “[...] máxima autoridad y representante legal de la I.E. es responsable de los aspectos pedagógico, institucional y administrativo [...]” (Congreso de la República 2003: artículo 55). Del mismo modo, el Art. ⁴68 establece ¹⁸aspectos que debe cumplir una institución educativa a cargo del ⁴director y son: a) ⁴Elaborar, aprobar, implementar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de Trabajo y el Reglamento Interno de acuerdo a las políticas educativas vigentes. b) ⁴Organizar, implementar y evaluar los procesos de gestión pedagógica e institucional.

Según Arteta (2019) los cargos de directores se rigen por la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, no existe una disposición clara para el desarrollo profesional del director, por lo que limita la especialización. Las nuevas normativas que rigen el sector se han planteado políticas para la mejora del aprendizaje y la gestión escolar para una educación de calidad.

El MINEDU (2014) creó el Marco del Buen Desempeño Directivo, que rige las políticas de gestión escolar en el territorio y promueve el liderazgo pedagógico por parte de los directivos. Artículo cuatro. Marco ético y ciudadano de la profesión docente, esta ética necesita la destreza profesional del maestro, el carácter moral y el compromiso personal con la enseñanza de cada estudiante, no solo está destinada a la planeación de los procesos y sus resultados, teniendo presente las propiedades personales y socioculturales de los alumnos.

Según con Anaya y Suárez (2010) La satisfacción gremial del maestro esta vincula con situaciones concretas de la tarea maestro y con particularidades de todo su ámbito. Un docente satisfecho es aquel que está más motivado para lograr metas educativas con sus alumnos, y que está dispuesto a innovar métodos de enseñanza y experimentar con los recursos. Cuanto más eficaces sean los recursos pedagógicos para estos fines, cuanto más comprometidos estén con su trabajo, más dispuestos estarán a superarse.

Para Calvante (2004) La organización estudiantil con la creciente complejidad exige que las personas estén preparadas para afrontar los retos de la gestión escolar de los colegios e institutos de manera en que se argumente las solicitudes colectivas y los requisitos que nos muestra todos los días la sociedad educativa. (p.23)

Esta enmarcado en el paradigma, hipotético deductivo se basa en la teoría positivista del conocimiento en el siglo XIX con Emile Durkheim y August Comte. (2013, p. 2).

De acuerdo con Palma, (2008) la definición de términos básicos son las condiciones de trabajo: engloba elementos de tipo físico, normativo, material y de convivencia propia del lugar laboral de que garantiza al colaborador un ambiente de agrado entre los cuales tenemos:

Control: Intenta certificar la constante de objetivos, buscando siempre estar midiendo la funcionabilidad de cada actividad, es la última etapa dentro de un proceso de gestión, en objeto es lograr los resultados (Pérez Carballo, 2006)

Dirección: Puesto del proceso de administración, habilidad para la coordinación, delegación, coordinación, toma de decisiones y saber comunicarse para avalar el trabajo grupal y lograr resultados en el establecimiento (Chiavenato, 2007).

Gestión: ¹³ La gestión se entiende como aquel sistema que incluye actividades estratégicas y debidamente planificadas, las mismas que se efectúan a través de las instrucciones y técnicas que permiten, a su vez, obtener ciertos objetivos (Vega, 2020).

Gestión administrativa: Conjunto de pasos que se orientan a conducir la comunidad educativa para planificar, organizar, ejecutar y evaluar pasos administrativos, uso de recursos financieros, imagen institucional y selección de personal, relaciones con la comunidad y usuarios (Ministerio de Educación, 2019).

Gestión directiva: Conjunto de actividades, relacionadas entre sí, que asume un equipo de trabajo en el colegio, donde se busca posibilitar, promover consecución de intenciones pedagógicas en la IE (Pozner, 2010).

Gestión institucional: Conjunto de pasos para regular la dinámica de la institución, en su dimensión interna y externa (Ministerio de Educación, 2019).

Gestión pedagógica: Procesamientos que operan e interpretan el currículo (Ministerio de Educación, 2019).

Incentivos laborales: En una manera de estimular la realización de un trabajo comprometido con el cumplimiento de los objetivos en determinado plazo, potencializando las capacidades o competencias profesionales, logrando las mejoras profesionales e institucionales (Williams et al., 2012).

Organización: Estructuración de modo formal de puestos, cargos, actividades y tareas en un establecimiento conforme al propósito de este (Chiavenato, 2007).

Planificación: La planificación es un proceso que busca establecer metas y que estas metas se cumplan de forma constante y de esta forma poder lograr objetivos establecidos (Limachi, 2018)

Satisfacción laboral: se conceptualiza en estado positivo y esto se da en el desarrollo de las actividades dentro de las entidades. (Locke,1968)

Significado de la tarea: Es la jerarquía que los trabajadores otorgan a sus acciones que conforman su trabajo el cual lo hace con diligencia, entusiasmo y esmero considerando siempre la ayuda por parte de su jefe y compañeros de trabajo (Palma, 2008)

Reconocimiento personal: Es la valoración de logros y los resultados del trabajo hecho a través del incentivo que permita a los trabajadores seguir motivado y brindando lo mejor en el establecimiento (Palma, 2008)

Reconocimiento social: Son los reconocimientos del resultado del trabajo ejecutado por el empleado por parte de su jefe y compañeros de trabajo (Palma, 2008).

Capítulo II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

Aplicada, ya que, contribuyó a solucionar una problemática práctica, mediante la aplicación de una propuesta, con un enfoque de tipo cuantitativa, toda vez que se procedió a la recolección de datos para probar hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

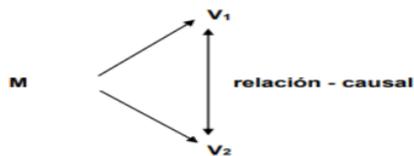
2.2 Métodos de investigación

Deducción hipotética, considerado a la práctica de actividades científicas realizadas por investigadores. Consiste en la observación del problema, generación de hipótesis; tratando de comparar el método mencionado da acceso a los investigadores ajustar muy finamente el uso racional y reflexivo para llegar a conclusiones.

Método hipotético deductivo. Tiene como secuencia; la observación del problema, la formulación de la hipótesis, por ello el presente método conlleva a un binomio de deducción de la hipótesis y reflexión en forma racional (Diccionariode Psicología, .s.f.).

2.3 Diseño de investigación

Según Hernández R., et al (2010), en el estudio se utilizó un diseño no experimental transeccional correlacional causal, debido a que las variables se miden en un momento ya establecido en la población, no es necesario manipularlas, solo se resalta la unidad de análisis propiedades y características (p. 151)



Donde:

M: 20 docentes IE 80720 Julcán

V₁: Gestión directiva

V₂: Satisfacción laboral

r: Correlación entre variables

2.4 Población, muestra y muestreo

Población. Conformado por personas que se encuentran en un determinado espacio, viven en un mismo periodo de tiempo y comparten características comunes, y en la cual se pretende desarrollar una investigación. (López, 2004); para la presente investigación, será de 20 docentes del mismo estudio.

Tabla 1

Docentes de la Institución Educativa 80720 Julcán

Sexo	fi	%
Hombres	12	60
Mujeres	8	40
Total	20	100

Nota. Cuadro de asignación de personal de la institución educativa

Muestra. Sabino (2000), indica que es segmento de un todo, asimismo la muestra fue censal, conformada por los 20 docentes.

Criterios de Inclusión.

- Docentes en condición laboral de nombrados y contratados
- Docentes por horas o con aula a cargo.
- Docentes en condición laboral de auxiliares

Criterios de exclusión.

- Docentes que no quieran participar de la muestra.
- Docentes con permisos o licencias.
- Docentes en condición de directivos

Muestreo. Por probabilidad en este método de muestreo no probabilístico, la selección de una muestra a ensayar dependerá de ciertas características, criterios y conocimientos. El investigador toma como criterio (Walpole et al. 1996).

El muestreo de conveniencia es un método de muestreo intencional o subjetivo ampliamente utilizado. Es aquella que se selecciona con base en el conocimiento de la población o el propósito del estudio. Esto quiere decir que las personas utilizadas en el estudio fueron seleccionadas porque se consideró que tenían formación y conocimiento en

la investigación y porque sabemos que estaban en la población de interés, no porque sean seleccionadas en base a criterios estadísticos. Y por la representatividad de la muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica. Las variables estudiadas se relacionaron con el nivel ordinal de la medida, por lo tanto, durante la recolección de datos se utilizó una técnica denominada cuestionario, para ello se utilizaron docentes de la muestra que presentaron dos cuestionarios utilizando la escala de variables de Likert.

Hernández (1997) argumenta, por tanto, que existen varios clasificadores para el nivel ordinal, pero que también mantienen un orden de mayor a menor. Del mismo modo, afirma que la escala de Likert es una medida estrictamente ordinal, pero muy a menudo se comporta como si fuera una escala de intervalos (páginas 152, 299).

4 La recolección de datos es un aspecto importante en toda investigación. En ese sentido se recurrió a la encuesta, mediante esta técnica se obtuvieron los datos de la muestra de la población de estudio.

El instrumento utilizado en este estudio es el cuestionario, el cual es una lista de enunciados o preguntas cerradas, las cuales están ordenadas sistemática y sistemáticamente por variables y escalas, estas son preguntas que es necesario considerar al momento de medir el fenómeno en estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

Se aplicaron dos cuestionarios, elaborados por los autores de la presente investigación, los cuales tuvieron como objetivo recoger información para evaluar la gestión directiva y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 80720 Julcán,

La aplicación se realizó mediante soporte instrumental virtual administración directa Individual/con observador, tuvo una duración aproximadamente de 20 minutos.

5 Estructura: Una escala de 12 ítems, cada uno con alternativas a la opción múltiple de Likert, y cada ítem ordenado con tres posibles opciones de respuesta de la siguiente manera: 1) nunca, 2) a veces y 3) siempre. Se utilizan rangos de tres puntos con direcciones positivas y negativas para evaluar su calidad. La escala comprende 3

dimensiones, cada variable es ⁵ la gestión del directivo y la satisfacción laboral, los factores se presentan en forma de oraciones en sentido positivo y negativo sobre la similitud ⁵ entre la gestión Directiva y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N°80720 Julcán.

Cuestionario 1 para medir ³ gestión directiva

Se utilizó el cuestionario de gestión directiva que consta de 12 ítems para: gestión pedagógica (ítems 1, 2, 3, 4), gestión administrativa (ítems 5,6, 7, 8) y gestión institucional (ítems 9,10, 11 y 12), de autoría propia, los cuales fueron validados por tres expertos.

Cuestionario 2 para medir Satisfacción laboral

Se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral que consta de 12 ítems para: significado de la tarea (ítems 1, 2, 3, 4), condiciones de trabajo (ítems 5,6, 7, 8) y reconocimiento individual y social (ítems 9,10, 11 y 12), de autoría propia, los cuales fueron validados por tres expertos.

⁵ Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validación de ambos instrumentos de evaluación de las variables ⁵ gestión directiva y satisfacción laboral fue realizada por los expertos:

Dra. Muñoz Aguilar, Lucia Violeta con DNI N° 18843586, grado académico ³ Doctora en Ciencias de la Educación. Precisa: hay suficiencia en el instrumento. Opinión de aplicabilidad: Aplicable.

Dra. Hernández Jara, Yolanda Esther con DNI N° 19187421, grado académico de ³ Doctora Ciencias de la Educación. Precisa: si hay suficiencia en el instrumento. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Mg. Yhonny Alin Obeso Rodríguez con DNI N° 45282282, de profesión Docente, grado académico Mg. Administración de la Educación. Actualmente ³ se desempeña como docente universitario, en la Universidad Nacional de Trujillo. Precisa: si hay suficiencia en el instrumento. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Validez de los cuestionarios. La validez de los instrumentos que evaluaron la gestión directiva y satisfacción laboral se ha determinado por la prueba de juicio de expertos quienes determinaron la aplicabilidad de los cuestionarios en base a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad con una validez fuerte de Aiken.

La confiabilidad de los cuestionarios. Se basó en medio de una prueba piloto para cada instrumento obteniendo en Gestión Directiva un Alfa de Cronbach, de 0.874 y para Satisfacción Laboral 0.861, respectivamente, cual indica que los instrumentos son confiables y dio pase para su aplicación a la muestra en su totalidad.

2.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para la realización de este estudio la técnica que se empleó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario cada uno con 12 ítems de acuerdo a cada variable, los datos fueron vaciados al Software de Excel y procesados en SPSS. Las respuestas requirieron los pasos indicados para poder extraer datos utilizando el análisis de variables que expresen tamaño poblacional y frecuencia de respuesta según la muestra identificada para la investigación. Luego se consideró el desarrollo del estudio; se analizó la información, se compararon los resultados con las conclusiones de estudios anteriores, coincidiendo así con las conclusiones y recomendaciones.

En la prueba de ajuste o normalidad mediante Shapiro-Wilk, se realizó a nivel de dimensiones, donde la significancia es menor a 0.05, demostrando que los datos son no paramétricos, por lo que se empleó el Rho de Spearman, con la finalidad de hallar correlaciones y R Cuadrado de Pearson para hallar la influencia entre las variables y dimensiones.

Por lo tanto, Hernández (1997) sugiere que las pruebas no paramétricas deben tener en cuenta lo siguiente: 1) la generalidad de estas observaciones no requiere supuestos sobre la forma de la distribución de la población. Es posible el soporte para distribuciones inusuales. 2) Las variables no tienen que medirse en términos de intervalos de tiempo o cocientes, el denominador o los datos ordinales pueden analizarse y, por supuesto, una de las pruebas estadísticas no paramétricas más populares es el sistema Números de correlación de rango de Spearman (p. 422).

La prueba de hipótesis general, donde se obtuvo el coeficiente $Rho=0.862$, ilustrando una correlación positiva alta entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral; donde $p=0.000$ es decir $p\text{-valor}<0.05$, permitiendo establecer que la gestión directiva ha influido en la satisfacción laboral

2.6 Aspectos éticos

Para la presente investigación se tuvo en cuenta la veracidad en la extracción de los datos, como también el cumplimiento en su totalidad con los reglamentos propuestos por parte de nuestra casa de estudios superiores, asimismo también con los permisos correspondientes para el desarrollo, aplicación y finalización de este trabajo académico, también se consideró los principios fundamentales de buenas prácticas donde no se alteró ni modificó información obtenida, dando cita a diversos autores que dan soporte a esta investigación, por otro lado también dicho trabajo contó con la formalidad de la implementación de las normas APA, finalmente todo se cumplió en base a nuestra ética con el fin de que este trabajo sirva para otros posibles investigadores en bienestar del desarrollo personal, profesional y social.

III: RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

Precisar el nivel de la G.D y la de la S.L de los maestros docentes en la IE 80720 Julcán en el año 2022.

Luego de ser procesados los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, se presentan los resultados a nivel de variable y dimensión.

Tabla 2

Resultados de la variable gestión directiva

Nivel	f	%	% acumulado
Excelente	6	30%	30%
Regular	13	65%	95%
Deficiente	1	5%	100%
Total	20	100%	

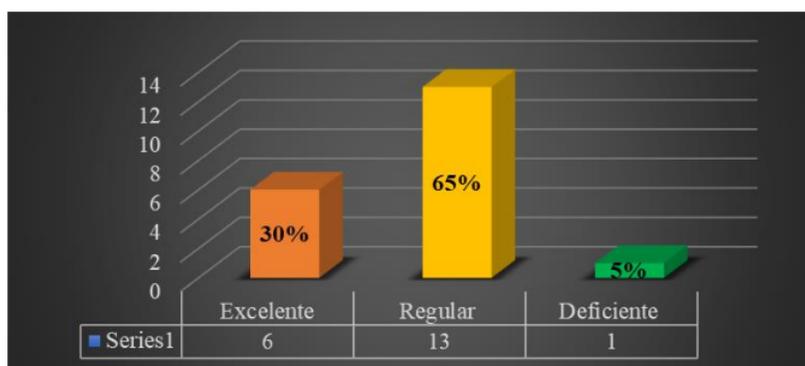
Nota. Construcción de acuerdo al cuestionario.

Descripción:

La tabla 2 muestra la frecuencia y porcentajes de la variable gestión directiva, como resultado del procesamiento de datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Figura 1

Resultados de la variable gestión directiva



Nota. Construcción de acuerdo a la tabla 2.

Explicación:

La figura 1 muestra que, el 30% (6) de los encuestados considera que es excelente la gestión directiva, el 65% (13) considera que es regular y el 5% (1) considera que es deficiente la gestión directiva en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Tabla 3
Resultados de las dimensiones de la gestión directiva

Nivel	Gestión pedagógica		Gestión administrativa		Gestión institucional	
	N	%	N	%	N	%
Excelente	5	25%	5	25%	4	20%
Regular	14	70%	15	75%	14	70%
Deficiente	1	5%	0	0%	2	10%
Total	20	100%	20	100%	20	100%

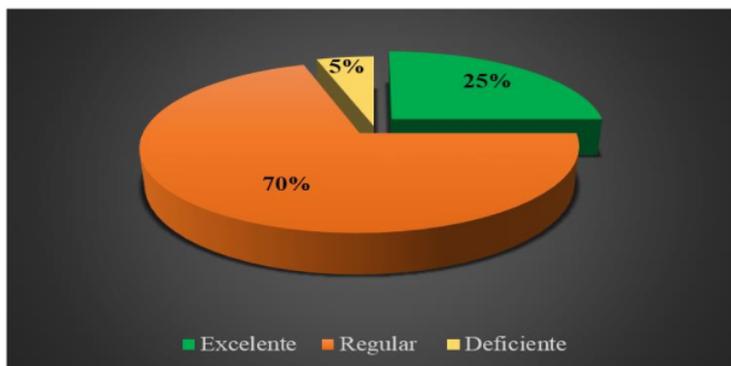
Nota. Construcción de acuerdo al cuestionario.

Explicación:

La tabla 3 se aprecia un producto de cantidad y frecuencia en las dimensiones de gestión directiva, como resultado del procesamiento de datos del cuestionario aplicado a la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Figura 2

Resultados de la dimensión Gestión pedagógica



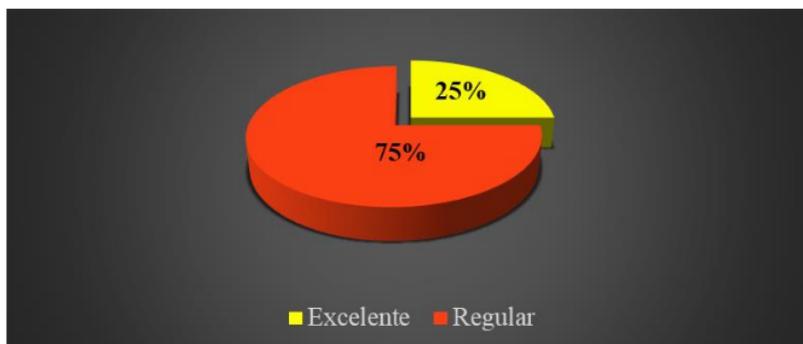
Nota. Construcción de acuerdo a la tabla 3.

Interpretación:

La figura 2 muestra que el 25% (5) ¹ de los encuestados considera que es excelente la gestión pedagógica, el 70% (14) considera que es regular y el 5% (1) considera que es deficiente la gestión pedagógica en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Figura 3

Resultados de la dimensión Gestión administrativa



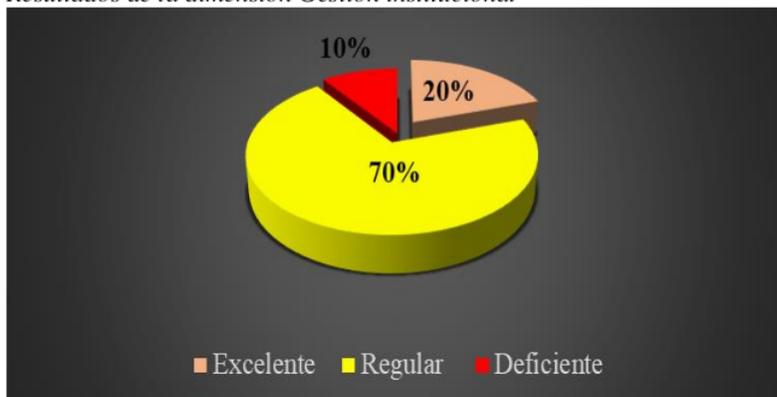
Nota. Construcción de acuerdo a la tabla 3.

Interpretación:

La figura 3 muestra que el 25% (5) ¹ de los encuestados considera que es excelente la gestión administrativa, el 75% (15) considera que es regular la gestión administrativa en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Figura 4

Resultados de la dimensión Gestión institucional



Nota. Construcción de acuerdo a la tabla 3.

Interpretación:

La figura 4 indica que el 20% (4) ¹ de los sondeados considera que es excelente la gestión institucional, el 70% (14) considera que es regular y el 10% (2) considera que es deficiente la gestión institucional en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

²
Tabla 4

Resultados de la variable satisfacción laboral

Nivel	f	%	% acumulado
Excelente	5	25%	25%
Regular	14	70%	95%
Deficiente	1	5%	100%
Total	20	100%	

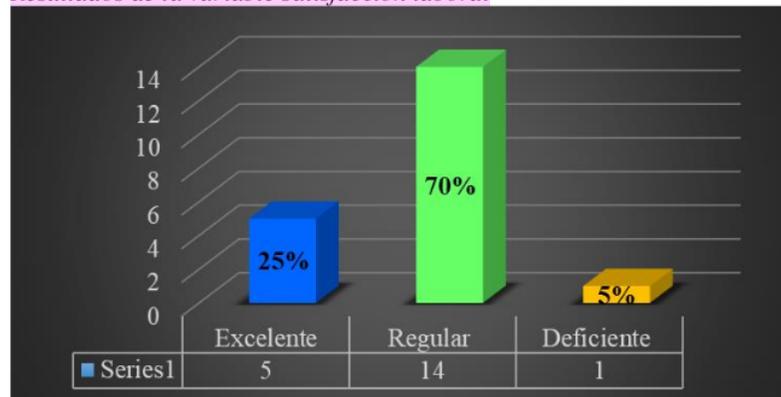
Nota. Elaboración según cuestionario.

Descripción:

¹⁰
La tabla 4 muestra la frecuencia y porcentajes de la variable satisfacción laboral, como resultado del procesamiento de datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario ¹⁶ en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

¹⁷
Figura 5

Resultados de la variable satisfacción laboral



Nota. Construcción de acuerdo a la tabla 4.

Explicación:

La figura 5 indica que el 25% (5) de los que han sido sondeados a través de la encuesta considera que es excelente la satisfacción laboral, el 70% (14) considera que es regular y el 5% (1) considera que es deficiente la satisfacción laboral en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Tabla 5
Resultados de las dimensiones de la satisfacción laboral

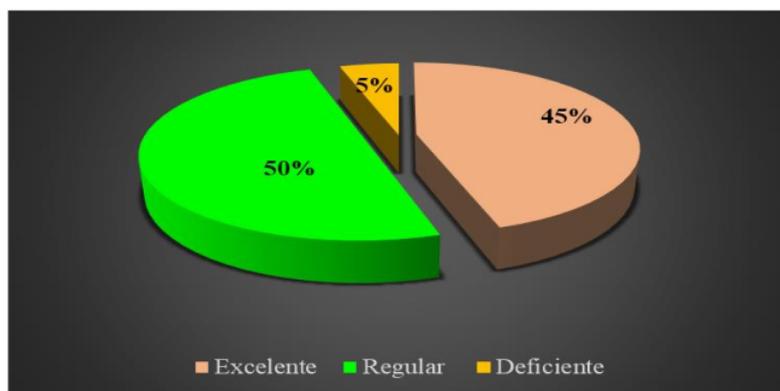
Nivel	Significado de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento individual y social	
	N	%	N	%	N	%
Excelente	9	45%	8	40%	2	10%
Regular	10	50%	11	55%	16	80%
Deficiente	1	5%	1	5%	2	10%
Total	20	100%	20	100%	20	100%

Nota. Descripción de acuerdo al cuestionario.

Explicación:

La tabla 5 indica como conclusión cantidad y frecuencia ⁵ de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, como resultado del procesamiento de datos del cuestionario aplicado a la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Figura 6
Resultados de la dimensión significado de la tarea



Nota. Construcción de acuerdo a la tabla 5.

Interpretación:

La figura 6 muestra que el 45% (9) de los encuestados considera que es excelente el significado de la tarea, el 50% (10) considera que es regular y el 5% (1) considera que es deficiente el significado de la tarea en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Figura 7

Resultados de la dimensión condiciones de trabajo



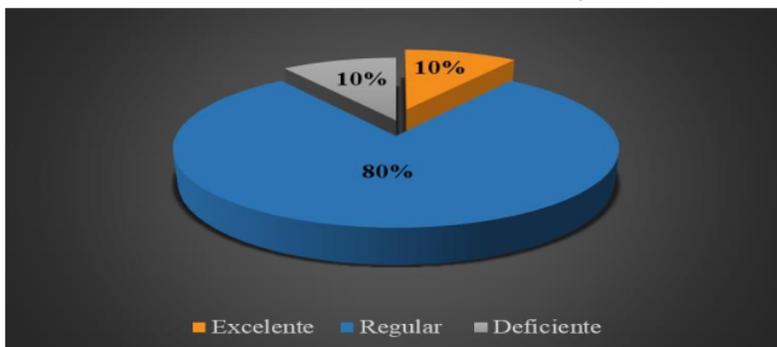
Nota. Realización de acuerdo a la tabla 5.

Interpretación:

La figura 7 se observa que, el 40% (8) de los sondeados considera excelente las condiciones de trabajo, el 55% (11) considera que es regular y el 5% (1) considera que son deficientes las condiciones de trabajo en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Figura 8

Resultados de la dimensión reconocimiento individual y social



Nota. Realización de acuerdo a la tabla 5.

Interpretación:

En la figura 8 manifiesta el 10% (2) de los que han sido sondeados considera que es excelente el reconocimiento individual y social, el 80% (16) considera que es regular y el 10% (2) considera que es deficientes el reconocimiento individual y social en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Tabla 6

Relación numérica y porcentual de la gestión directiva con la satisfacción laboral

		Gestión directiva			Total	
			Excelente	Regular	Deficiente	
Satisfacción laboral	Excelente	Recuento	6			6
		% total	30%			30%
	Regular	Recuento		14		14
		% Total		70%		70%
	Deficiente	Recuento			0	0
		% Total			0%	0%
Total		Recuento	6	14	0	20
		% total	30%	70%	0%	100%

Nota. Elaboración según método de regresión lineal.

Interpretación:

La tabla 6 muestra que el 30% considera que hay excelente asociación entre las 2 variables, el 70% considera regular gestión directiva y regular satisfacción laboral de la “IE N 80720 Julcán”, durante el año 2022.

Tabla 7

Relación numérica y porcentual de la gestión pedagógica con la satisfacción laboral

		Gestión pedagógica			Total	
			Excelente	Regular	Deficiente	
Satisfacción laboral	Excelente	Recuento	5			5
		% total	25%			25%
	Regular	Recuento		14		14
		% total		70%		70%
	Deficiente	Recuento			1	1
		% total			5%	5%
Total		Recuento	5	14	1	20
		% total	25%	70%	5%	100%

Nota. Elaboración según método de regresión lineal.

Interpretación:

La tabla 7 muestra que el 25% considera que existe una excelente ³ gestión pedagógica y satisfacción laboral, pues el 70% considera ³ regular ⁵ la gestión pedagógica y satisfacción laboral, el 5% considera deficiente la gestión pedagógica y satisfacción laboral en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Tabla 8

¹ Relación numérica y porcentual de la gestión administrativa con la satisfacción laboral

		Gestión administrativa			Total
		Excelente	Regular	Deficiente	
Satisfacción laboral	Excelente	Recuento	5		5
		% total	25%		25%
	Regular	Recuento		14	14
		% total		70%	70%
	Deficiente	Recuento			1
		% total			5%
Total	Recuento	5	14	1	20
	% total	25%	70%	5%	100%

Nota. Elaboración según método de regresión lineal.

Interpretación:

La tabla 8 muestra que el 25% considera que existe ⁴ una excelente gestión administrativa y satisfacción laboral, el 70% considera regular ⁴ gestión administrativa y regular satisfacción laboral, el 5% considera deficiente la gestión administrativa y deficiente satisfacción laboral en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

Tabla 9

¹ Relación numérica y porcentual de la gestión institucional con satisfacción laboral

		Gestión institucional			Total
		Excelente	Regular	Deficiente	
Satisfacción laboral	Excelente	Recuento	4		4
		% total	20%		20%
	Regular	Recuento		14	14
		% total		70%	70%
	Deficiente	Recuento			2
		% total			10%
Total	Recuento	4	14	2	20
	% total	20%	70%	10%	100%

Nota. Elaboración según método de regresión lineal.

Interpretación:

La tabla 9 muestra que el 20% considera que existe una excelente ³ gestión institucional y satisfacción laboral, el 70% considera regular ³ gestión institucional y regular ⁵ satisfacción laboral, el 10% considera deficiente la ⁵ gestión institucional y deficiente ⁵ satisfacción laboral en la IE N° 80720 Julcán, año 2022.

⁸ 4.1. Prueba de hipótesis

Tabla 10

Prueba de ajuste o normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
⁵ Gestión directiva	,957	20	,007
Gestión pedagógica	,943	20	,009
Gestión administrativa	,926	20	,008
Gestión institucional	,864	20	,009
Satisfacción Laboral ²	,966	20	,005
Significado de la tarea	,891	20	,002
Condiciones de trabajo	,905	20	,001
Reconocimiento individual y social	,898	20	,003

Nota. Elaboración según SPSS. V26

Descripción:

La tabla 10 presenta la prueba de ajuste o normalidad mediante Shapiro-Wilk, realiza a nivel de dimensión, donde la significancia es menor a 0.05, demostrando que los datos son No paramétricos, por lo que se empleará Rho de Spearman, con la finalidad de hallar correlaciones y R Cuadrado ¹ de Pearson para hallar la influencia entre las variables y dimensiones.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general entre la variable gestión directiva y satisfacción laboral con Rho de Spearman

		Gestión directiva	Satisfacción
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 20
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,862 ,000 20
			,862 ,000 20

Nota. Elaboración según SPSS V.26

Interpretación:

La tabla 11 presenta la prueba de hipótesis general, donde arrojó un coeficiente Rho=0.862, dando a conocer que existe una correlación positiva alta entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral; donde $p=0.000$ es decir $p\text{-valor}<0.05$, permitiendo establecer que la gestión directiva ha influido en la satisfacción laboral.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1 entre la gestión pedagógica y satisfacción laboral con Rho de Spearman

		Gestión pedagógica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 20
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,848 ,000 20
			,848 ,000 20

Nota. Elaboración según SPSS V.26

Interpretación:

La tabla 12 presenta la prueba de hipótesis específica 1, donde obtuvo un coeficiente Rho=0.848, demostrando una correlación entre gestión pedagógica y satisfacción laboral; donde $p=0.000$ es decir $p\text{-valor}<0.05$, permitiendo establecer que la gestión pedagógica ha influido en la satisfacción laboral.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 2 entre la gestión administrativa y satisfacción laboral con Rho de Spearman

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,814
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,814	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota. Elaboración según SPSS V.26

Interpretación:

La tabla 13 presenta la prueba de hipótesis específica 2, donde obtuvo un coeficiente Rho=0.814, demostrando que existe una correlación positiva alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; donde $p=0.000$ es decir $p\text{-valor}<0.05$, permitiendo establecer que la gestión administrativa ha influido en la satisfacción laboral.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 3 entre la gestión institucional y satisfacción laboral con Rho de Spearman

			Gestión institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,776
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,776	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota. Elaboración según SPSS V.26

Interpretación:

La tabla 14 presenta la prueba de hipótesis específica 3, donde obtuvo un coeficiente Rho=0.776, demostrando correlación institucional con satisfacción laboral; donde $p=0.000$ es decir $p\text{-valor}<0.05$, permitiendo establecer que la gestión institucional ha influido en la satisfacción laboral.

Tabla 15

Influencia de las dimensiones de la variable gestión directiva con la satisfacción laboral.

	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar
Gestión directiva	,576	,553	2,68908
Gestión pedagógica	,571	,547	1,07824
Gestión administrativa	,591	,568	,69395
Gestión institucional	,430	,398	1,21736
Satisfacción laboral	,576	,553	2,68908

Nota. Elaboración con R Cuadro de Pearson

Interpretación:

La tabla 15 muestra la influencia de que ha tenido ⁵ la variable “gestión directiva” sobre la variable satisfacción laboral siendo del 57.6%; de igual manera se muestra la influencia que ha tenido la “gestión pedagógica2 ($r^2=57.1\%$), gestión administrativa ($r^2=59.1\%$), gestión institucional ($r^2=43\%$) sobre la satisfacción laboral.

IV. DISCUSION

Respecto al objetivo general que fue, Determinar la influencia de la gestión directiva en satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022.

Primero en base a la aplicación del instrumento debidamente válido y confiable se encontró con respecto a la gestión directiva que el 65% de los docentes encuestados manifiestan que es regular, el 5% deficiente y el 30% excelente (figura 1). En cuanto a la dimensión pedagógica los docentes manifiestan en un 70% que es regular, el 5% deficiente y el 25% excelente esto implica aspectos como las estrategias de enseñanza y aprendizaje, los recursos y material didáctico, el ambiente y la evaluación del aprendizaje (figura 2). En la dimensión administrativa el 75% manifiesta que es regular y el 25% excelente esto implica aspectos referidos a los recursos económicos, el cumplimiento de la calendarización y de las normas, el cumplimiento de las horas efectivas y la estructura organizativa (figura 3). En la dimensión institucional el 70% manifiestan que es regular, el 10% deficiente y el 20% excelente en aspectos referidos al proyecto institucional, al reglamento interno, las comisiones de trabajo y la comunicación horizontal y las normas de convivencia (figura 4). Por lo que se determina que la gestión directiva y sus dimensiones pedagógica, administrativa e institucional presenta un nivel regular en la IE 80720 de Julcán. Estos resultados se complementan con las investigaciones realizadas por Flores, & Ramírez (2021) Determina la relación de la gestión educativa sobre la satisfacción laboral de los docentes de inicial, primario y secundario, esta tienen una relación significativa, directa y positiva Porras et., al (2021). Analizo como la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral percibida en el personal docente de una institución educativa la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, en un contexto de la formación docente es buena.

Con respecto a la variable satisfacción laboral se encontró a partir de la aplicación del instrumento el 70% de los docentes encuestados manifiestan que es regular, el 5% deficiente y el 25% excelente (figura 5). En cuanto a la dimensión significado de la tarea los docentes manifiestan en un 50% que es regular, el 5% deficiente y el 45% excelente, esto implica aspectos referidos a las actitudes hacia los resultados, las actitudes hacia las tareas, la motivación para el trabajo y las actitudes de auto realización (figura 6). En la dimensión condiciones de trabajo el 55% manifiesta que es regular, el 5% deficiente y el

40% excelente, esto referidos aspectos como la distribución del trabajo, la confortabilidad, los horarios y las relaciones adecuadas con los directivos (figura 7). En la dimensión reconocimiento individual y social el 80% manifiestan que es regular, el 10% deficiente y el 10% excelente, esto referido a aspectos como la valoración del trabajo por parte de los directivos y compañeros de trabajo, el interés por el impacto de los resultados del trabajo, el trabajo colaborativo y los reconocimientos (figura 8). Por lo que se determina que la “satisfacción laboral” y sus dimensiones significado de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento individual y social presenta un nivel regular en la IE 80720 de Julcán. Estos resultados se complementan y difieren con las investigaciones realizadas por

Después de determinar los niveles de las variables y de sus dimensiones se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones de las variables gestión directiva y satisfacción laboral (Tabla 10) encontrándose la significancia menor a 0.05 indicando una distribución normal, para poder determinar la relación de influencia entre las variables de estudio se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Para cumplir con el objetivo sobre determinar la influencia entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral se realizó la prueba de hipótesis (tabla 11) encontrándose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.862 y $p=0.000$ ($p\text{-valor}<0.05$) valores estadísticos que indican que existe una influencia alta, positiva y significativa entre la gestión directiva y la satisfacción laboral; el nivel de influencia fue del 57.6% (tabla 15). Esta influencia permite afirmar que si mejora “la gestión directiva” mejorará la “satisfacción laboral” de los docentes de la IE 80720 de Julcán. Estos resultados guardan una similitud en cuanto a la variable gestión directiva y variables que guardan relación con la (SL) de los docentes, estas investigaciones son las de Espinoza (2018) donde encuentra una correlación alta y positiva entre la (GD) y la interacción social ($p = 0.001$ y un Rho de Spearman = 0.602) y los resultados de la investigación de Condori (2017) quien llega a concluir que existe una relación altamente significativa entre la gestión del director y el desempeño docente en las IE materia de estudio.

Respecto al objetivo, determinar la influencia de la gestión directiva en la dimensión significado de la tarea de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022.

Para cumplir con este primer objetivo específico y ¹ determinar la influencia entre la ¹ dimensión pedagógica de la gestión directiva en ¹ satisfacción laboral de docentes se realizó ¹² la prueba de hipótesis (tabla 12) encontrándose un coeficiente de correlación de Spearman ¹ de 0.848 y $p=0.000$ (p -valor <0.05) valores estadísticos que indican que existe una influencia alta, ¹ positiva y significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la ¹ satisfacción laboral; el nivel de influencia fue del 57.1% (tabla 15). Esta influencia permite afirmar que si mejora la dimensión pedagógica de la (GD) mejorará la (SL) de los docentes de la IE 80720 de Julcán. Estos resultados se complementan con la investigación realizada por Chávez y Olivos (2019) ³ Consideran que existe una relación ¹⁵ significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en lo cual es fundamental aspectos relacionados a lo institucional como el reglamento interno, las comisiones de trabajo, la ¹⁵ comunicación horizontal y las normas de convivencia.

⁸ **Respecto al segundo objetivo específico, determinar la influencia de la gestión ² directiva en la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022.**

Para cumplir con este segundo objetivo específico y ¹ determinar la influencia entre ¹ la dimensión administrativa de la gestión directiva en ¹ satisfacción laboral de docentes se realizó ¹² la prueba de hipótesis (tabla 13) encontrándose un coeficiente de correlación de Spearman de 0.814 y $p= 0.000$ (p -valor < 0.05) valores estadísticos que indican ¹ que existe una influencia alta, ¹ positiva y significativa entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la ¹ satisfacción laboral; el nivel de influencia fue del 59.1% (tabla 15). Esta influencia permite afirmar que si mejora la dimensión administrativa de la gestión directiva mejorará la ¹ “satisfacción laboral” de docentes de la IE 80720 de Julcán. Estos resultados se complementan con la investigación realizada por Pérez & de los Ángeles (2021). ⁴ Determinan que la ⁴ satisfacción laboral de los docentes está determinada por el liderazgo y la ⁴ gestión administrativa que ejercen los directivos o líderes de cualquier organización o empresa así mismo con Alvarado (2020). Comprobó la existencia de relación significativa entre la ⁴ gestión educativa y la ⁴ satisfacción laboral estas variables influyen satisfactoriamente el desarrollo en la Escuela

Respecto al tercer objetivo específico, determinar la influencia de la gestión directiva en la dimensión reconocimiento individual y social de la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán en el año 2022.

Para cumplir con este tercer objetivo específico y su influencia, se realizó la prueba de hipótesis (tabla 14) encontrándose un coeficiente de correlación de Spearman de 0.776 y $p= 0.000$ ($p\text{-valor}<0.05$) valores estadísticos que indican que existe una influencia alta, positiva y significativa entre la dimensión institucional de la gestión directiva y la satisfacción laboral; el nivel de influencia fue del 43% (tabla 15). Esta influencia permite afirmar que si mejora la dimensión institucional de la gestión directiva mejorará la satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 de Julcán. Estos resultados se complementan con la investigación realizada por Rodas y Pérez (2021). Sostienen que los trabajadores demuestran satisfacción laboral al dar respuesta emocional efectiva referente al centro de trabajo, tienen seguridad laboral, se desarrollan profesionalmente y reconocen su trabajo con un salario, así mismo el liderazgo directivo influye en la satisfacción laboral docente. También con Chávez y Olivos (2019) quienes van a considerar que existe una relación significativa de $r=0,877$ y una $p=0,00 < 0,05$ entre la gestión directiva y el desempeño docente en lo cual es fundamental aspectos relacionados a lo institucional como el reglamento interno, las comisiones de trabajo, la comunicación horizontal y las normas de convivencia.

V: CONCLUSIONES

- Se concluye que hay una relación directa, alta, (+) y significativa de la gestión directiva en satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán, 2022, con un Rho de Spearman de 0.862 y p -valor <0.05 lo cual implica que si mejora la gestión directiva; mejorará la satisfacción laboral; en donde el 57.6% de la variación de la satisfacción laboral esta explicada o influenciada por el nivel de gestión directiva 65%.
- Se concluye un nivel regular con valores porcentuales de la gestión directiva (65%) y sus dimensiones gestión pedagógica (70%), gestión administrativa (75%), gestión institucional (70%) de docentes de la IE 80720 Julcán, 2022.
- Se concluye un nivel regular con valores porcentuales de la satisfacción laboral (70%) y sus dimensiones significado de la tarea (50%), condiciones de trabajo (55%), reconocimiento individual y social (80%) de docentes de la IE 80720 Julcán, 2022.
- Se concluye la existencia de una relación de las dimensiones docentes de liderazgo directo, alto (+) y significativo en la satisfacción laboral de los docentes de la IE 80720 Julcán, 2022, con un Rho de Spearman de 0.848 y p -valor <0.05 lo cual implica que si mejora el nivel de “gestión directiva” en su dimensión pedagógica mejorará la satisfacción laboral; en donde el 57.1% de la variación de la satisfacción laboral esta explicada o influenciada por el nivel de gestión pedagógica 70%.
- Se concluye la existencia de una relación directa, alta, (+) y significativa de la dimensión administrativa de la gestión directiva en satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 Julcán, 2022, con un Rho de Spearman de 0.814 y p -valor <0.05 lo cual implica que si mejora el nivel de gestión directiva en su dimensión administrativa mejorará la satisfacción laboral; en donde el 59.1% de la variación de la satisfacción laboral esta explicada o influenciada por el nivel de gestión administrativa 75%.
- Se concluye la existencia de una relación directa, alta, (+) y significativa de la dimensión institucional de la gestión directiva en “satisfacción laboral” de

docentes de la IE 80720 Julcán, 2022, con un Rho de Spearman de 0.776 y p-valor <0.05 lo cual implica que si mejora el nivel de ⁵gestión directiva en su dimensión institucional mejorará la satisfacción laboral; en donde el 43% de la variación de la satisfacción laboral esta explicada o influenciada por el nivel de gestión institucional 70%.

VI: RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director de la IE 80720 de Julcán mejorar la gestión pedagógica brindando capacitación, asistencia, acompañamiento y monitoreo de las estrategias de enseñanza y aprendizaje que aplican los docentes en su práctica diaria; de tal manera que esto pueda repercutir en el logro de los resultados planificados en la dimensión de la tarea y mejorar el nivel de “satisfacción laboral” del personal de la su institución.
- Sugerir a los directivos de la IE 80720 de Julcán gestionar de manera transparente los recursos económicos, cumplir con la calendarización y horarios, mejorar los ambientes de trabajo y fomentar un buen clima institucional, con la participación de los todos los docentes para el cumplimiento de metas institucionales y la mejora de la relación entre la “gestión directiva” y la dimensión “condiciones de trabajo” de la variable “satisfacción laboral”.
- El directivo promoverá en los docentes el desarrollo de proyectos institucionales, garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el reglamento interno y las normas de convivencia; reconocer el crecimiento individual y social del personal, con el fin de mejorar la relación entre la dimensión institucional de la “gestión directiva y la satisfacción laboral” de docentes de la IE 80720 de Julcán.
- El directivo orientará a los docentes sobre la evaluación de los aprendizajes y a partir de los resultados promover una reflexión de mejora para mantener una actitud positiva en el desarrollo del trabajo y aumentar la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la dimensión reconocimiento individual y social de la variable satisfacción laboral de docentes de la IE 80720 de Julcán.
- A los directivos y docentes de la Universidad Católica de Trujillo se recomienda que con los futuros maestrantes extender esta investigación a los diferentes tipos y modalidades de carreras universitarias y trabajar con más personas.

GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE LA IE N° 80720 JULCÁN LA LIBERTAD, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	educas.com.pe Fuente de Internet	1%
7	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13	revistas.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	revistas.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.concaritas.org Fuente de Internet	<1 %
16	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado

