

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN**  
**Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA**  
**DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA**  
**OXAPAMPA 2024**

**Tesis para obtener el grado académico de:**  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y**  
**ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**AUTORES**

**Br. Damian Suclupe, Antony Javier**  
<https://orcid.org/0000-0003-1455-914X>  
**Br. Jurado Ampudia, Cynthia Beatriz**  
<https://orcid.org/0009-0000-0553-0746>

**ASESORA**

**Dr. Díaz Espinoza, Maribel**  
<https://orcid.org/0000-0001-5208-8380>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**Gestión de la calidad**

**TRUJILLO - PERÚ**  
**2025**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Luis Orlando Miranda Diaz,

Yo, Dr. Maribel Díaz Espinoza con DNI N°03683602, como asesora del trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2024”, desarrollada por el egresado Antony Javier Damian Suclupe con DNI N°75047227 y la egresada Cynthia Beatriz Jurado Ampudia con DNI N°71963219 del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Dr. Maribel Díaz Espinoza

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN**

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA**

Vicerrectora Académica

**DRA. GINA ZAVALA ESPEJO**

Vicerrectora de Investigación

**DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DIAZ**

Director de la Escuela de Posgrado

**DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN**

Secretaria General

## DEDICATORIA

*Hoy agradezco al tiempo, que con su sabiduría me enseñó a valorar lo esencial en la vida. A mi familia, cuyo amor y apoyo incondicional me han dado la fuerza para llegar hasta aquí, y a Dios, por ser mi guía y fuente de fortaleza en cada paso del camino. Este logro es el reflejo de todo lo aprendido, de cada desafío superado y de la gracia que me ha acompañado siempre.*

*A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada momento de este camino. A mis padres, quienes me han enseñado el valor de la dedicación y el esfuerzo. A mis hermanos, por sus palabras de aliento y por su cariño incondicional. Gracias por su apoyo y por recordarme siempre que los sueños se cumplen.*

## AGRADECIMIENTO

*Esta tesis representa un camino de crecimiento profesional y personal para nosotros, donde esto no hubiese sido posible sin la colaboración y apoyo de muchas personas que han dejado huella durante este largo camino.*

*Primero, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestra asesora de tesis, Dr. Maribel Díaz Espinoza, por su paciencia, orientación constante y sabios consejos, su experiencia nos ayudó a profundizar mejor en el tema. Asimismo, agradecemos a los docentes y compañeros de la maestría, por las oportunidades de aprendizaje y los intercambios enriquecedores, sus conocimientos y perspectivas nos ayudaron a comprender mejor los desafíos y las posibilidades de la educación en nuestra sociedad.*

*Finalmente, agradecemos a todos aquellos que, de una u otra forma, dejaron una huella en mi vida durante este tiempo de estudio y esfuerzo. Este logro es nuestro y también de quienes han sido una parte fundamental en mi crecimiento académico.*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Antony Javier Damian Suclupe con DNI N°75047227 y Cynthia Beatriz Jurado Ampudia con DNI N°71963219, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2024”, la que consta de un total de 78 páginas, en las que se incluye 10 tablas y 2 figuras, más un total de páginas en anexo.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



---

Antony Javier Damian Suclupe  
DNI N°75047227



---

Cynthia Beatriz Jurado Ampudia  
DNI N°71963219

## ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	22
2.1 Enfoque, tipo .....	22
2.2 Diseño de investigación .....	22
2.3 Población, muestra y muestreo.....	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	23
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	25
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	25
III. RESULTADOS .....	26
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	38
ANEXOS .....	43
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información .....	43
ANEXO 2: Ficha técnica .....	47
ANEXO 3: Operacionalización de variables .....	49
ANEXO 4: Carta de presentación.....	61
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos .....	62
ANEXO 6: Consentimiento informado .....	63
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	68
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	71
ANEXO 9: Prueba de confiabilidad.....	77
ANEXO 10: Reporte Turnitin .....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población de la institución educativa .....	23
Tabla 2: Resultads de la validez de expertos .....	24
Tabla 3: Resultados de la confiabilidad .....	24
Tabla 4: Gestión educativa y sus dimensiones .....	26
Tabla 5: Satisfacción laboral y sus dimensiones.....	27
Tabla 6: Prueba de normalidad de la Gestión educativa y la satisfacción laboral junto con sus dimensiones .....	28
Tabla 7: Contrastación de la hipótesis general .....	29
Tabla 8: Contrastación entre la Gestión educativa y la Satisfacción laboral en las condiciones de trabajo. ....	30
Tabla 9: Contrastación de la Gestión educativa y Satisfacción laboral en las relaciones interpersonales .....	30
Tabla 10: Contrastación de la Gestión educativa y la Satisfacción laboral en los beneficios laborales.....	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.Gestión educativa y sus dimensiones .....	26
Figura 2.Satisfacción laboral y sus dimensiones .....	27

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño básico de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de información, se aplicó la técnica de encuesta, se utilizó un cuestionario como instrumento para obtener datos sobre la gestión educativa y la satisfacción laboral del profesorado. Los resultados en la investigación indicaron que la prueba del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.635 ( $p=0.000$ ), lo que evidenció una asociación moderadamente positiva y estadísticamente significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente. Se concluyó que existe una asociación positiva moderada entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes.

***Palabras clave:*** Gestión, educativa, satisfacción, laboral, docente.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between educational management and job satisfaction among the teaching staff of the Villa Rica - Oxapampa 2024 educational institution. The study was developed under a quantitative approach, with a basic correlational design. The sample consisted of 60 teachers, selected by non-probabilistic convenience sampling. For the collection of information, the survey technique was applied and a questionnaire was used as an instrument to obtain data on the educational management and job satisfaction of the teaching staff. The results in the research indicated that Pearson's coefficient test yielded a value of 0.635 ( $p=0.000$ ), which evidenced a moderately positive and statistically significant association between educational management and teacher job satisfaction. It was concluded that there is a moderate positive association between educational management and teachers' job satisfaction.

**Keywords:** Management, educational, satisfaction, job, teachers.

## I. INTRODUCCION

La realidad en algunos países europeos es que la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes vienen teniendo algunas dificultades. En las últimas encuestas en el Barómetro Internacional de la Salud y el Bienestar de los Trabajadores de la Educación (I-BEST) se puede evidenciar que más del 25% de los maestros en estos países han sufrido violencia en el trabajo en los últimos 12 meses, siendo el problema más grave en Francia con 35%. Vercambre (2023), en este sentido Harper (2023) resalta la importancia de invertir en la gestión educativa, la autonomía de los profesores para garantizar un futuro resistente y exitoso.

En el mundo actual, se busca mejorar la satisfacción profesional de los educadores a través de la gestión de educación por parte de los directivos. Desde este punto de vista, la gestión educativa es uno de las columnas principales de las políticas públicas de cada país, por lo que es esencial para un proceso de transformación real y tangible en cada entidad educativa (Pita, 2020). En este sentido, en un estudio realizado en México por Pedraza (2020), logró observar que la satisfacción laboral se vincula con la competencia del capital humano, mostrando una relación positiva, la cual debe ser tomada en cuenta principalmente por los directivos escolares. Asimismo, Avendaño, et al., (2021) manifiesta que la satisfacción laboral ha sido afectada por la pandemia covid, debido a que se reemplazó el aprendizaje presencial por lo virtual. Por otra parte, Delgado y Gahona (2022) en su investigación encontraron que los niveles de satisfacción laboral en los docentes están en altos y medios, presentando un efecto directo, negativo y significativo en el país de Chile.

Como parte de la variable gestión educativa en Colombia, García, et al., (2020) realizaron un estudio en el cual indicaron que las variables cultura organizacional y satisfacción laboral tienen una relación muy fuerte, de tal manera que, si los directivos desarrollan una adecuada cultura organizacional, pueden lograr una adecuada satisfacción laboral dentro de la institución. En consecuencia, ya no basta con considerar al director como una figura de autoridad aislada de las realidades de la comunidad educativa, sino como un vocero capaz de identificar las necesidades requeridas de su entorno y de generar las condiciones básicas para una educación de calidad y transformadora Pulido y Olivera (2019), Además, Ancil y Gómez (2021), en su investigación, afirman que el clima escolar y el apoyo administrativo son significativos de la satisfacción laboral.

En el Perú, la desconexión del sistema educativo con las exigencias del mundo contemporáneo es un factor que genera preocupación entre las autoridades educativas. En este contexto, a nivel gubernamental se reconoce que la calidad de la educación es un reto común

en varios países. Por otro lado, Ledesma (2020) manifiesta que una gestión educativa de calidad favorece el crecimiento institucional, en este sentido se tiende a potenciar y fortalecer las capacidades de gestión de directivos. En un estudio realizado en Lima se determinó que gestión educativa, administrativa y pedagógica guardan relación significativa con la satisfacción laboral docente. (Porrás, et al., 2021). Asimismo, Flores y Ramírez (2021), en su investigación sobre una red educativa en Lima, encontraron una relación positiva, directa y significativa, evidenciando que al fortalecer la gestión, se incrementa de forma notable la satisfacción educativa.

En la realidad local del distrito de Villa Rica - Oxapampa, en la I.E "Nuestra Señora del Rosario" se observa que el personal docente enfrenta una serie de problemas para adaptarse al nuevo modelo educativo que nos dejó la pandemia, esto se puede evidenciar con el desempeño docente, asimismo, existe un defectuoso dialogo entre los miembros de la comunidad educativa, Casi siempre no existe motivación en el trabajo diario, poca participación de los profesores en la implementación, reajuste y desarrollo de los instrumentos de gestión. Todo lo mencionado se debe a una gestión deficiente, ya que se da más importancia a ver los temas administrativos dejando de lado la función del director en la gestión pedagógica. Esta realidad crea insatisfacción laboral por parte de los educadores, quienes consecutivamente se muestran desanimados para ejecutar proyectos transformadores en beneficio de la comunidad educativa.

Ante esta realidad se formula el siguiente problema de investigación; ¿De qué manera se relaciona la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024?

El estudio de la investigación se justifica por las siguientes razones: La gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes son temas de gran relevancia en el ámbito de la educación. La forma en que se gestiona y lidera una institución educativa tiene un impacto directo en el desempeño, motivación y bienestar del personal docente. Por lo tanto, es fundamental comprender cómo la gestión educativa influye en la satisfacción laboral de los maestros.

La satisfacción laboral de los docentes es un factor clave para la calidad de la educación. Cuando los maestros se sienten motivados, valorados y satisfechos con su trabajo, tienden a brindar una mejor experiencia de aprendizaje a los estudiantes. Cuando la realidad es adversa la insatisfacción laboral puede repercutir negativamente en la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los alumnos. Al comprender la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes, la institución educativa podrá implementar estrategias y políticas más efectivas para mejorar el ambiente de trabajo, la motivación y el compromiso

del personal docente. Esto se traduce en beneficios para la institución, como una mayor retención de talento, mejor clima organizacional y mayor calidad educativa. Este proyecto de tesis busca aportar nuevos conocimientos y evidencia empírica sobre la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes.

La investigación en este campo puede generar ideas innovadoras para los líderes y gestores educativos, así como para la comunidad académica interesada en mejorar la calidad de la educación. En resumen, la justificación de este proyecto de tesis radica en la importancia de comprender cómo la gestión educativa impacta en la satisfacción laboral de los educadores, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad educativa y el bienestar del personal docente.

Esta investigación se plantea los siguientes objetivos de investigación: como objetivo general será Determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. y como objetivos específicos tenemos; a) Identificar la relación entre la gestión educativa y las condiciones de trabajo en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. b) Identificar la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. c) Identificar la relación entre la gestión educativa y los beneficios laborales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

Las hipótesis a demostrar son las siguientes: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión las condiciones de trabajo en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión las relaciones interpersonales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión beneficios laborales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

Se han consultado las principales bases de datos y se encontraron las siguientes investigaciones relacionadas con el presente estudio. La investigación a desarrollar está basada en el encuentro de fuentes bibliográficas a nivel mundial, nacional, regional y local. Las cuales se ajustan a la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral.

En su artículo científico, Machaca y Campos (2021) determinaron la relación de la gestión educativa sobre la satisfacción laboral, con la participación de 109 docentes de los tres niveles: inicial, primario y secundario, en el contexto de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, correlacional y transaccional. Se utilizaron dos cuestionarios de tipo Likert, uno

para medir la gestión educativa 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.

El trabajo académico efectuado por Pardo (2023) evidenció un vínculo entre el desempeño de la gestión educativa y el nivel de satisfacción profesional de los docentes que laboran en instituciones estatales adscritas a la Ugel, dentro de ámbito metropolitana de Lima. La metodología fue básica, correlacional y descriptiva, con un diseño no experimental de corte transversal y un enfoque cuantitativo. Se encuestaron a 51 docentes. Los resultados evidenciaron que gestión educativa y satisfacción laboral tiene relación clara y significativa, según el análisis que arrojó Spearman. (sig. bilateral =  $.000 < 0.000$ ; significativa y un Rho =  $0.863$ ) moderada.

El trabajo de investigación de Chávez y Hurtado (2021) comparó la satisfacción laboral en las instituciones educativas estatales y privadas de Lima Metropolitana en docentes de primaria y secundaria. La metodología del estudio se realizó bajo un diseño cuantitativo, descriptivo, básico y comparativo. Para el estudio se utilizó una muestra probabilística, obtenida mediante un procedimiento aleatorio simple. Se seleccionó un total de 330 docentes, de los cuales el 38% fueron hombres y el 62% mujeres, distribuidos en los niveles de primaria (55%) y secundaria (45%). Se concluye que existen diferencias estadísticamente significativas entre los profesores de primaria y los de secundaria de los centros de enseñanza públicos, y los de primaria mostraron una mayor satisfacción laboral con respecto a sus condiciones de trabajo.

Urdavinia (2023) determinó la relación entre satisfacción laboral y gestión estratégica institucional de los maestros de la Institución Educativa Inicial N°141 "Héroes de Jactay", Moras. Se utilizó el tipo - nivel de investigación correlacional básica – descriptiva, de diseño no experimental - transversal. La población y muestra fueron constituidas por el 100% de los integrantes, utilizando la técnica de encuesta, cuyos instrumentos fueron el cuestionario. Según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación fue de  $0.878$ , teniendo una correlación alta y positiva entre las dos variables.

Roncal (2021) realizó una investigación que tuvo como objetivo comprobar el vínculo entre gestión educativa y satisfacción laboral desde la perspectiva de los profesores. La metodología fue no experimental, correlacional y transversal, utilizando métodos históricos, bibliográficos, analíticos y sintéticos. La población muestral fue de 26 profesores; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los

resultados muestran que existe una correlación significativa entre gestión educativa y satisfacción laboral, evidenciándose una relación proporcional en la investigación.

Sánchez (2020) en su estudio determinó la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente; la investigación fue de tipo básica descriptiva, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se aplicó dos cuestionarios a 46 educadores que fueron la población y muestra. Los resultados revelaron una relación directa entre ambas variables estudiadas del colegio secundaria San Miguel – Piura. con valores de 0,743 en Rho de Spearman y 0,000 de significancia bilateral

En el trabajo desarrollado por Malpartida (2020), determinó la relación entre calidad de la educación y satisfacción laboral de los profesores de la ciudad de Pasco. La investigación fue de tipo básica, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa. La técnica que se empleo fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios. La muestra estaba formada por 70 profesores. Concluyendo que existe una relación entre la calidad de la enseñanza y la satisfacción en el trabajo, como demuestra el índice de correlación de Spearman en las estadísticas.

Romero (2022) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las I. E. integradas de Cerro de Pasco. La metodología fue descriptiva - correlacional. La muestra estuvo conformada por 142 docentes de los tres niveles de EBR. Se encontró que existe una relación significativa - directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los maestros de las instituciones Educativas integradas de Cerro de Pasco.

En relación a las bases teóricas que fundamentan el presen gestión educativa. Es la teoría de gestión de Taylor (1911), conocida como "gestión científica", propone que las organizaciones pueden mejorar su eficiencia y productividad al aplicar métodos científicos a la administración del trabajo. Taylor sugiere que las tareas laborales deben ser cuidadosamente analizadas y sistematizadas para identificar las formas más efectivas de realizarlas. Esto incluye estandarizar procesos, seleccionar y capacitar a los empleados de manera adecuada, y usar incentivos basados en el rendimiento. La clave de esta teoría es que, al utilizar un enfoque científico en la gestión, se pueden optimizar los recursos y maximizar los resultados tanto para la empresa como para los empleados.

También destacamos la teoría de Drucker (1954) quien introduce la gestión por objetivos, un enfoque diseñado para aumentar la eficiencia y efectividad tanto en el ámbito organizacional como individual; sostiene que el éxito organizacional depende de establecer metas bien definidas y medibles que guíen a todos los miembros del equipo. Así mismo,

argumenta que la claridad en las metas, junto con la participación activa de los empleados, permite una alineación efectiva entre los esfuerzos individuales y los objetivos estratégicos de la organización, optimizando así el rendimiento general.

Asimismo, en la teoría de Casassus (2000) se examina las tensiones entre dos paradigmas predominantes, donde el primer paradigma se basa en un enfoque más tradicional y jerárquico de la gestión educativa enfocado en buscar la eficiencia y uniformidad, mientras que el segundo paradigma promueve una gestión más descentralizada y participativa donde se enfatiza la autonomía de las escuelas y la inclusión de diferentes actores en el proceso de toma de decisiones. Cabe resaltar que Casassus argumenta que en América Latina hay una tensión constante entre estos dos paradigmas. Por un lado, los sistemas educativos a menudo se ven atrapados en estructuras tradicionales que dificultan la implementación de cambios necesarios. Por otro lado, hay una creciente demanda de mayor participación y autonomía. Es por ello que esta tensión afecta la efectividad de las políticas educativas y la calidad del sistema educativo en general.

En este contexto, la política educativa del MINEDU (2011) establece que la gestión educativa debe enfocarse en crear y mantener en el centro educativo tanto las estructuras administrativas y pedagógicas como los procesos internos caracterizados por la democracia, la equidad y la eficiencia. Esto permitirá que niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos se desarrollen como personas completas, responsables y competentes, y como ciudadanos capaces de contribuir a la construcción de la democracia y al desarrollo nacional, alineando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

En cuanto al enfoque conceptual, de acuerdo con Minedu (2014), la gestión educativa abarca las acciones que guían y dirigen los diversos componentes de una institución educativa con el plan de lograr los objetivos institucionales planteados en el proyecto educativo institucional. Por otro lado, Huarcaya (2021) afirma que la gestión educativa constituye la base para llevar a cabo actividades con docentes y estudiantes. Además, Miranda (2016) destaca que los equipos encargados de la gestión de recursos humanos se han vuelto confusos, no solo debido al incremento de sus responsabilidades, sino también por el compromiso que requieren.

Según Borrero (2019), la gestión se define como un conjunto de tareas coordinadas orientadas a alcanzar un objetivo específico mediante la aplicación de actividades, procedimientos prácticos y teóricos, y la habilidad de conectar el conocimiento con la acción para mejorar continuamente la práctica educativa. En este contexto, el papel de la gestión directiva en una escuela corresponde al director, quien, como líder de la institución, tiene la

responsabilidad de implementar nuevas políticas y tecnologías en el ámbito de la gestión educativa (MINEDU, 2016).

En esencia, la gestión educativa engloba el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles en un centro educativo, el objetivo es alcanzar las metas pedagógicas y administrativas establecidas. Por lo tanto, entendemos que la gestión educativa abarca el conjunto de acciones destinadas a guiar y dirigir los diversos elementos de la institución educativa, cumpliendo el propósito del PEI.

El manual de gestiones para directores de instituciones educativas elaborado por la UNESCO (2011) plantea cuatro dimensiones de gestión educativa las cuales son: **Gestión pedagógica:** Garavito, et al., (2022) menciona que la gestión pedagógica es el conjunto de acciones y decisiones dirigidas a la organización y dirección de los procesos de enseñanza y aprendizaje en una institución educativa. Implica la planificación, coordinación, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas para asegurar que se cumplan los objetivos educativos. En este contexto, UNESCO (2011) destaca la importancia del desarrollo fundamental tanto de la institución como del personal que la compone, centrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este proceso incluye la orientación hacia la adquisición de nuevos conocimientos, las actividades de los docentes, las estrategias de enseñanza (como el control y la gestión del aula), la planificación curricular y la formación continua de los profesores, que contribuye a su beneficio y fortalecimiento constante.

**Gestión institucional:** Para Asebey y Calviño (2006) la gestión institucional es un concepto vinculado a la administración de los procesos que pueden conducir al éxito del funcionamiento de las instituciones u organizaciones. En ese sentido Zavaleta (2021) coincide con el autor antes mencionado agregando que es una herramienta importante para impulsar la conducción de la institución hacia el logro de los objetivos y metas organizacionales. UNESCO (2011) añade que también se trata de cómo se estructuran los miembros de la escuela para asegurar su funcionamiento adecuado, considerando la organización interna a través de comités de gestión, la comunicación, el liderazgo, la gestión del tiempo y el uso de los espacios, que constituyen la estructura informal. Además, es crucial promover la participación y la coordinación para que la escuela pueda adaptarse de manera flexible a los desafíos que enfrenta.

**Gestión administrativa:** Riffo (2019) señala que la gestión administrativa consiste en especificar las diversas tareas que realizan los trabajadores en una institución, para optimizar los recursos eficientemente con la finalidad de lograr metas establecidas previamente. UNESCO (2011) señala que la integración de acciones y actividades relacionadas con la

gestión de recursos humanos y la parte económica de la institución es fundamental. Además, esto está vinculado al cumplimiento de las normas del ministerio de educación y al monitoreo de las funciones para mejorar los procesos de aprendizaje. La gestión administrativa se enfoca en alinear los intereses individuales con los objetivos institucionales, facilitando la toma de decisiones que apoyen el logro de las metas escolares.

**Gestión comunitaria:** Solano et al. (2021) menciona que la gestión comunitaria en el campo educativo se refiere al conjunto de relaciones existentes entre la dirección del centro educativo, el profesorado, el estudiantado y sus respectivos núcleos familiares tradicionalmente representados por sus apoderados y también intervienen otros actores. UNESCO (2011) también destaca la importancia de la relación entre la escuela y su entorno social, que incluye a los padres como soporte crucial, así como a la municipalidad, organizaciones religiosas, instituciones privadas y otras entidades. La participación de estos actores debe estar orientada a alcanzar objetivos que faciliten alianzas estratégicas para mejorar la calidad del aprendizaje.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, ha sido un tema de estudio, que trascendió a partir de la mitad del siglo XX. En este contexto, Maslow (1943) presentó su teoría sobre la motivación humana, que organiza las necesidades en una jerarquía representada por una pirámide. En la base de esta pirámide se encuentran las necesidades fundamentales para la supervivencia, como la respiración (necesidades fisiológicas). Por encima, están las necesidades relacionadas con la seguridad, como el empleo o la vivienda. Luego siguen las necesidades de afiliación, que abarcan las relaciones familiares e interpersonales. A continuación, están las necesidades de reconocimiento, que se vinculan con la confianza y el éxito. En la cima de la pirámide se encuentran las necesidades de autorrealización, relacionadas con la moral y la creatividad.

Herzberg (1959) desarrolló una teoría que distingue entre dos tipos de factores: Los intrínsecos, que están relacionados con la satisfacción personal del trabajador con su labor y las características de la tarea, están bajo el control directo de la persona. Por otro lado, los extrínsecos, que se encuentran en el entorno del trabajador, incluyen aspectos del ambiente laboral como el salario, los beneficios, el estilo de autoridad de los supervisores, las condiciones materiales y el clima laboral. Estos factores se consideran higiénicos. Según Manso (2002), los factores higiénicos, cuando son adecuados, solo previenen la insatisfacción, pero no incrementan significativamente la satisfacción, la cual tiende a ser breve. Por el contrario, si los factores extrínsecos son deficientes, pueden causar insatisfacción en el trabajo.

Enfoque conceptual, según Muñoz (1990), la satisfacción laboral es el placer que experimenta un individuo al ejecutar una labor que le resulta interesante, en un entorno en el

que se siente cómodo, sea empresa u organización y por el cual recibe compensaciones psicosocioeconómicas que cumplen con sus expectativas. Por otro lado, Márquez (2002) sostiene que la satisfacción laboral es una actitud del empleado hacia su trabajo, influenciada por las creencias y valores que este desarrolla respecto a su labor.

De acuerdo con Gibson et al. (2009), la satisfacción laboral se entiende como la actitud que los individuos adoptan hacia su empleo, la cual está influenciada por diversos aspectos del entorno laboral, tales como el estilo de liderazgo, las políticas de la empresa, las relaciones con los compañeros, las condiciones laborales y los beneficios recibidos. García (2010) afirma además que la satisfacción laboral es la actitud que una persona adopta hacia su trabajo, que se traduce en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos relacionados con el trabajo. Monroy (2023) afirma que la satisfacción laboral es el "grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo" y, por tanto, permite el desarrollo de un trabajo óptimo.

Así, la satisfacción laboral puede definirse como el estado de bienestar que una persona siente en relación con sus responsabilidades laborales. En esta investigación, consideramos la satisfacción laboral como una forma que los individuos manifiestan hacia su trabajo, influenciada por diversos factores del entorno laboral, como el estilo de liderazgo, las políticas, las relaciones con los colegas, las condiciones de trabajo y los beneficios recibidos.

Basandonos en Ivancevich, et al., (2006) plantean dimensiones de satisfacción laboral las cuales son: **Condiciones de trabajo** Martínez et al., (2013) atribuye que la condición de trabajo representa una característica saliente en el que se involucran temas como: al ambiente físico y social, la organización, características de las tareas, salud, seguridad, entre otras. Castro et al. (2009) mencionan que las condiciones laborales se definen por diversos factores que afectan la experiencia del trabajador e incluyen aspectos como seguridad e higiene, motivación, autoevaluación, satisfacción con las tareas y resultados obtenidos, así como el horario de trabajo.

**Relaciones interpersonales** Dubrin (2008) manifiesta que las relaciones interpersonales deben combinarse con conocimientos técnicos y buenos hábitos de trabajo para lograr el éxito en cualquier empleo, esperando que los trabajadores resuelvan problemas, mejoren la manera de realizar el trabajo e interactúen en forma eficaz con otros empleados. Carrillo y López (2014) señalan que la relación interpersonal está estrechamente vinculada con la inteligencia interpersonal, que permite a una persona reconocer y entender los diversos estados emocionales, características, motivaciones y deseos de los demás. Esta relación interpersonal se manifiesta a través de varios aspectos, como el trato recibido por parte del

equipo directivo, las interacciones con los colegas, la comunicación, el reconocimiento del trabajo realizado y la delegación efectiva de tareas.

**Beneficios laborales,** según Nazario (2006), los beneficios laborales no solo deben centrarse en ofrecer salarios atractivos sino también en atraer a los interesados mediante otros estímulos. En este contexto, Kahn (2015) señala que el salario es un componente crucial de la compensación financiera y que el nivel salarial debe ser considerado en relación con el de otros miembros de la institución, incluyendo aspectos como el sueldo, las vacaciones y la seguridad social. En busca de la relación de ambas variables antes mencionadas: gestión educativa y satisfacción laboral, encontramos la teoría de Herzberg (1975) proporciona un marco útil para entender cómo la gestión educativa puede afectar la satisfacción laboral. Al enfocarse tanto en la mejora de los factores motivacionales como en la adecuada gestión de los factores de higiene, los directivos educativos pueden crear un entorno de trabajo que fomente la satisfacción y el compromiso del personal.

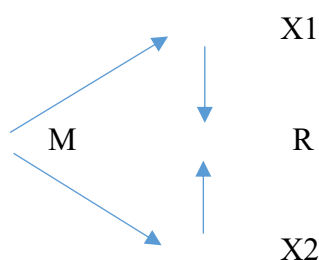
## II. METODOLOGIA

### 2.1 Enfoque, tipo

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, en ese sentido Hernández et al. (2014) señala que es un conjunto de procesos, donde permite medir la hipótesis y las variables haciendo uso de las técnicas estadísticas para obtener resultados objetivos y generalizables, así mismo no se pueden evadir los pasos por la rigurosidad que requiere el enfoque. El tipo de estudio es básico, ya que busca extender el conocimiento teórico sobre un fenómeno sin una aplicación práctica inmediata, enfocándose en entender principios y teorías esenciales que puedan fundamentar futuras investigaciones (Hernández, et al, 2014).

### 2.2 Diseño de investigación

En la investigación se utilizó el diseño no experimental, en este diseño el investigador observa los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural y posteriormente los analiza, sin intervenir ni alterar las condiciones del estudio; de alcance correlacional – transversal, ya que busca examinar la relación entre las dos variables en cuestión: La gestión educativa y la satisfacción laboral entre los profesores de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. Según Hernández et al. (2014), los estudios correlacionales tienen como objetivo determinar el grado de relación entre dos o más variables dentro de un contexto particular.



M : Docentes de la institución educativa de Oxapampa – Villa Rica.

X1: Gestión educativa

X2: Satisfacción laboral en plana docente

R : Relación entre la gestión educativa y satisfacción laboral en plana docente

### 2.3 Población, muestra y muestreo

La población es definida por Crespo y Sanz (2016) como el conjunto total de elementos o casos que tienen características comunes y que son el objetivo de la investigación, de donde

se extrae una muestra para realizar el estudio. La población del estudio estuvo compuesta por 60 docentes que trabajan en la institución durante el presente año. A continuación, se detalla su distribución.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de la institución educativa*

Niveles	N°	%
Inicial	6	10%
Primaria	20	33%
Secundaria	34	57%
Total	60	100%

*Nota:* Registro de contratos de la institución

Para Hernández, et al (2014) la muestra es un grupo reducido tomado de la población que se utiliza para representar a todo el conjunto. Su objetivo es permitir la realización de observaciones y la obtención de conclusiones sobre la población en su totalidad sin tener que examinar a cada uno de sus integrantes. En esta investigación se trabajó con toda la población como muestra, es decir con los 60 docentes utilizando la muestra censal, en este grupo el 60% son de género femenino y el 40% masculino, el promedio de edad de los docentes es de 45 años, el tiempo de promedio de servicio es de 20 años, el 70% son nombrados y el 30% contratados, en cuanto a los grados, el 85% cuenta con grado de licenciatura y el 15% con maestría. En cuanto al muestreo se ha seleccionado el no probabilístico por conveniencia con los 60 docentes de la institución educativa de Oxapampa – Villa Rica.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, que facilita la recolección de datos relevantes sobre las variables en estudio. Según Carrasco (2014), esta técnica consiste en la obtención sistemática de datos de una muestra o población a través de entrevistas individuales o cuestionarios. Por ello, se optó por utilizar cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Hernández et al. (2014) definen los cuestionarios como un conjunto de preguntas diseñadas para evaluar una o más variables específicas.

Los cuestionarios fueron elaborados por los investigadores, siendo el primero destinado a recopilar información sobre la gestión educativa, con un total de 27 ítems, distribuido en 4 dimensiones. Y el segundo centrado en la satisfacción laboral, con 25 ítems, distribuido en 3

dimensiones. Ambos cuestionarios emplearon la escala de Likert para las respuestas.

En cuanto a la validez y confiabilidad, se debe señalar que la validez de los cuestionarios se verificó mediante una validación por contenido, realizada por tres expertos en el área. En términos generales, la validez se refiere a la capacidad del instrumento para medir eficazmente la variable en cuestión (Hernández et al., 2014).

**Tabla 2**

*Resultados de la validez de expertos*

Nombres y apellidos	Resultados	Observaciones
Mg. Isabel Soracruz Tauma	Valoración positiva – Muy adecuado	
Mg. Grimaldo Segundo Cholan Quispe	Valoración positiva – Muy adecuado	
Mg. Santos Wilmer Pérez León	Valoración positiva – Muy adecuado	

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos se verificó mediante la aplicación de los cuestionarios a un grupo de docentes similar al de la investigación en cuestión. La fiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia y coherencia de los resultados que produce (Hernández et al., 2014). Para establecer esta confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre cero y uno, donde cero indica una confiabilidad nula y uno representa una alta confiabilidad.

**Tabla 3**

*Resultados de la confiabilidad*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Valoración
Gestión educativa (27 ítems)	0.960	Alta confiabilidad
Satisfacción Laboral (25 ítems)	0.890	Alta confiabilidad

*Nota: Alfa de Cronbach*

## **2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Se procedió al procesamiento de los datos recolectados utilizando las hojas de cálculo de Excel y el software estadístico IBM SPSS versión 23. Este software facilitó la evaluación de la fiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el análisis de correlaciones con el método de Rho de Spearman para verificar las hipótesis, y la generación de tablas cruzadas para el análisis de los resultados.

## **2.6 Aspectos éticos en investigación**

Este estudio se regió por los principios éticos establecidos por la UCT, el Código de Núremberg (1947) para la protección de las personas involucradas en experimentos científicos, y la Declaración de Helsinki (1964), que establece que los intereses de los participantes en investigaciones médicas deben prevalecer sobre los intereses sociales, siendo su versión más reciente de 2008. Además, se ajustará al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), un tratado multilateral vinculante que asegura el pleno respeto de los derechos humanos, así como al Informe de Belmont (1974), que define como principios fundamentales para la evaluación ética en investigaciones biomédicas el respeto a las personas, la garantía de no causar daño, y la distribución equitativa de riesgos y beneficios para prevenir la explotación de poblaciones vulnerables o la selección indebida de sujetos de estudio.

### III. RESULTADOS

**Tabla 4**

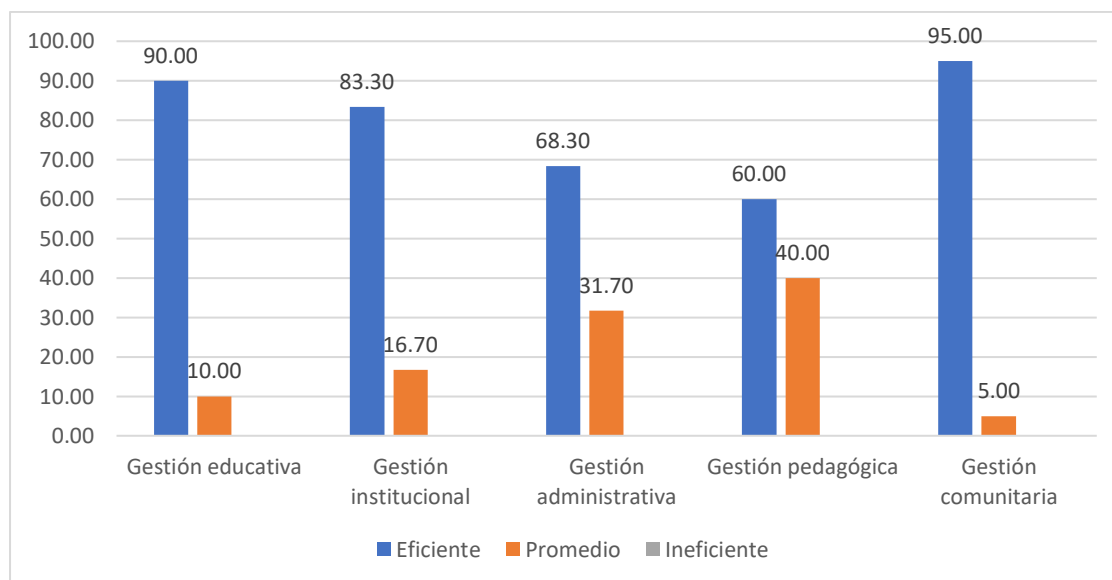
*Gestión educativa y sus dimensiones*

Variable	Eficiente		Promedio		Ineficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión educativa	54	90.0	6	10.0	0	0.0	60	100
Gestión institucional	50	83.3	10	16.7	0	0.0	60	100
Gestión administrativa	41	68.3	19	31.7	0	0.0	60	100
Gestión pedagógica	36	60.0	24	40.0	0	0.0	60	100
Gestión comunitaria	57	95.0	3	5.0	0	0.0	60	100

*Nota: Encuesta realizada a los docentes sobre la gestión educativa de la Institución*

**Figura 1.**

*Gestión educativa y sus dimensiones*



Los resultados de la tabla 4 sobre gestión educativa y sus dimensiones muestran que, la gestión educativa fue evaluada como eficiente por el 90.0% de los docentes, sin evaluaciones en el nivel ineficiente. Las dimensiones de gestión comunitaria y gestión institucional destacan con un 95.0% y 83.3% de eficiencia, respectivamente, lo que refleja una sólida interacción con la comunidad y un liderazgo organizativo satisfactorio. Sin embargo, la gestión administrativa y la gestión pedagógica presentan áreas de mejora, ya que el 31.7% y el 40.0% de los docentes,

respectivamente, las calificaron como promedio, lo que indica posibles deficiencias en la asignación de recursos y estrategias pedagógicas que deben reforzarse para alcanzar mayores niveles de excelencia.

**Tabla 5**

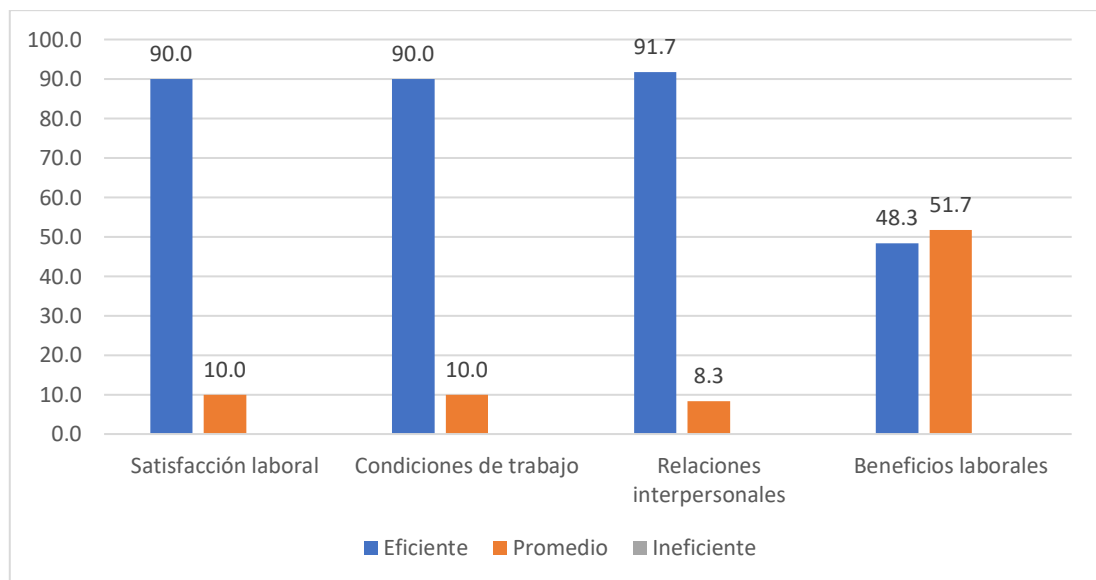
*Satisfacción laboral y sus dimensiones*

Variable	Eficiente		Promedio		Ineficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Satisfacción laboral	54	90.0	6	10.0	0	0.0	60	100
Condiciones de trabajo	54	90.0	6	10.0	0	0.0	60	100
Relaciones interpersonales	55	91.7	5	8.3	0	0.0	60	100
Beneficios laborales	29	48.3	31	51.7	0	0.0	60	100

*Nota: Encuesta realizada a los docentes sobre la satisfacción laboral en la Institución*

**Figura 2.**

*Satisfacción laboral y sus dimensiones*



Los resultados de la tabla 5 sobre satisfacción laboral y sus dimensiones reflejan que, el 90.0% de los docentes evalúan la satisfacción laboral como eficiente, sin registros en el nivel ineficiente. Entre las dimensiones evaluadas, las relaciones interpersonales destacan con un 91.7% de eficiencia, lo que evidencia una adecuada interacción entre los miembros de la institución. Las condiciones de trabajo también presentan un alto nivel de eficiencia, con un 90.0%. Sin embargo, los beneficios laborales muestran el nivel más bajo de eficiencia, con un

48.3%, y un 51.7% los califica como promedio, lo que indica que este es un aspecto crítico que requiere atención para mejorar la percepción global de la satisfacción laboral.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de la Gestión educativa y la satisfacción laboral junto con sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	P-valor
Gestión educativa	,107	60	,087
Gestión institucional	,157	60	,001
Gestión administrativa	,131	60	,012
Gestión pedagógica	,100	60	,200
Gestión comunitaria	,146	60	,003
Satisfacción laboral	,102	60	,192
Condiciones de trabajo	,146	60	,003
Relaciones interpersonales	,131	60	,012
Beneficios laborales	,149	60	,002

*Nota: Tabla elaborada con datos procesados por la herramienta SPSS*

#### INTERPRETACIÓN:

La tabla 6 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a la gestión educativa, la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones. Según los resultados, las variables gestión educativa, gestión pedagógica y satisfacción laboral presentan valores de significancia mayores a 0,05, lo que indica que dichas variables cumplen con el supuesto de normalidad en su distribución. Por otro lado, las dimensiones gestión institucional, gestión administrativa, gestión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y beneficios laborales muestran valores de significancia menores a 0,05, lo cual indica que no presentan una distribución normal. Por lo tanto, para correlacionar gestión educativa con satisfacción laboral, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, dado que ambas variables presentan una distribución normal. Para las demás dimensiones, que no cumplen con la normalidad, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman, una prueba no paramétrica adecuada para estas condiciones.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024

### **Hipótesis general:**

H1: Existe asociación significativa entre la gestión educativa y la Satisfacción laboral en los docentes de una Institución Educativa de Villa Rica, 2024.

H0: No existe asociación significativa entre la gestión educativa y la Satisfacción laboral en los docentes de una Institución Educativa de Villa Rica, 2024.

**Tabla 7**

*Contrastación de la hipótesis general*

	Correlación de Pearson	Satisfacción laboral
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	0,635**
	P-valor	0,000
	N	60

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido es 0,635, lo cual indica una correlación positiva moderada entre ambas variables, es decir, a medida que mejora la gestión educativa, también aumenta la satisfacción laboral. El valor p asociado es 0,000, lo que significa que la relación es estadísticamente significativa al nivel del 1% (bilateral). Con base en estos resultados, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), concluyendo que existe una asociación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes evaluados.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

**Objetivo específico 1:** Identificar la relación entre la gestión educativa y las condiciones de trabajo en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

### **Hipótesis específica 1:**

H1: Existe relación entre la gestión educativa y las condiciones de trabajo en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

H0: No existe relación entre la gestión educativa y las condiciones de trabajo en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

**Tabla 8**

*Contrastación entre la Gestión educativa y la Satisfacción laboral en las condiciones de trabajo.*

Rho de Spearman		Satisfacción laboral en las condiciones de trabajo
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	0,361
	P-valor	0,005
	N	60

El coeficiente de correlación obtenido es de 0,361, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. El p-valor asociado es de 0,005, el cual es menor al nivel de significancia convencional ( $p < 0,01$ ), lo que permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en las condiciones de trabajo.

**Objetivo específico 2:** Identificar la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

**Hipótesis específica 2:**

H1: Existe relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

H0: No existe relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

**Tabla 9**

*Contrastación de la Gestión educativa y Satisfacción laboral en las relaciones interpersonales*

Rho de Spearman		Satisfacción laboral en las relaciones interpersonales
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	0,380
	P-valor	0,003
	N	60

El estudio evidencia que existe una relación positiva de intensidad moderada  $Rho=0.380$  entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en el ámbito de las relaciones interpersonales. Esto implica que mejoras en la gestión educativa tienden a asociarse con un aumento en la percepción positiva de las interacciones y vínculos entre los docentes. El valor  $p=0.003$ , que es menor al nivel de significancia del 1%, confirma que esta relación es estadísticamente relevante.

**Objetivo específico 3:** Identificar la relación entre la gestión educativa y los beneficios laborales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

**Hipótesis específica 3:**

H1: Existe relación entre la gestión educativa y los beneficios laborales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

H0: No existe relación entre la gestión educativa y los beneficios laborales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.

**Tabla 10**

*Contrastación de la Gestión educativa y la Satisfacción laboral en los beneficios laborales*

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral en los beneficios laborales
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	0,146
	P-valor	0,266
	N	60

El coeficiente de correlación obtenido es  $Rho = 0,146$ , lo que indica una correlación positiva muy débil entre ambas variables. Sin embargo, el p-valor asociado es de 0,266, lo que excede el nivel de significancia convencional ( $p < 0,05$ ). Esto implica que no se puede rechazar la hipótesis nula, es decir, no hay evidencia estadísticamente significativa para afirmar que existe una relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los beneficios laborales en este caso.

#### IV. DISCUSIÓN

En el contexto específico de Villa Rica – Oxapampa en 2024 donde se llevó a cabo el estudio, los hallazgos plantean interrogantes sobre los desafíos específicos que enfrentan algunas instituciones educativas en la zona rural. Factores como la infraestructura limitada, las condiciones socioeconómicas de la región, la carencia de recursos tecnológicos y las oportunidades de desarrollo profesional pueden medir el impacto de la gestión educativa.

Con relación al objetivo general, los hallazgos estadísticos indican que la prueba del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.635 ( $p=0.000$ ), lo que evidencia una asociación moderadamente positiva y estadísticamente significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente. Este resultado sugiere que una gestión educativa eficiente incide en el bienestar y la motivación del personal docente, reforzando la importancia de implementar estrategias de mejora en este ámbito.

En este sentido, Borrero (2019), señala que analizar la gestión educativa es hablar de un conjunto de acciones coordinadas destinadas a guiar y dirigir los diversos elementos de la institución educativa, así como mejorar continuamente la práctica educativa. Por su parte, Muñoz (1990), refiere que la satisfacción laboral es el grado de bienestar que experimenta una persona al realizar un trabajo que le resulta interesante, en un entorno favorable y dentro de una organización que le resulta atractiva sus expectativas.

Los resultados de este estudio coinciden con los principios formulados por Taylor (1911), quien sostuvo que la aplicación de métodos científicos en la gestión contribuye a optimizar recursos y maximizar la eficiencia organizacional. En el contexto educativo, este enfoque sigue siendo relevante, ya que una gestión estratégica basada en evidencia no solo mejora la estructura y procesos institucionales, sino que también impacta positivamente en el rendimiento, la motivación y el bienestar de los docentes.

La evidencia empírica presentada encuentra respaldo en múltiples investigaciones recientes, ya que estudios como los de Urdanivia (2023), Pardo (2023), Roncal (2021) y Sánchez (2020), han documentado consistentemente que una gestión educativa sólida y eficaz pueden impactar positivamente en la satisfacción laboral del docente. Los estudios encontraron relación directa y estadísticamente significativa entre estas variables clave.

Además, Porras et al. (2021) también encontró una relación significativa moderada entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente, al haber reportado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.863) y una significancia bilateral =  $.000 < 0.000$ , aportando de esa manera más evidencia empírica al vínculo positivo entre estas variables clave.

Estos resultados no solo son consistentes con los resultados obtenidos en este estudio, sino que también refuerzan la idea de que una gestión educativa efectiva actúa como un catalizador para mejorar el desempeño y la calidad de vida laboral del docente.

No obstante, es menester señalar las discrepancias con los resultados de Romero (2022), quien, si bien es cierto reconoció la existencia de la relación significativa directa de ambas variables, subraya que el clima organizacional es el factor más determinante en la satisfacción de los docentes. Este planteamiento introduce una perspectiva complementaria, sugiriendo que la gestión educativa podría ser más eficaz si se articula estrechamente con estrategias de mejora del clima organizacional, un aspecto que requiere mayor atención en futuras investigaciones.

Respecto a la relación entre la gestión educativa y las condiciones de trabajo, La prueba no paramétrica de Spearman indican una correlación positiva moderada entre la gestión educativa y las condiciones laborales, con un coeficiente de correlación de 0.361 y un valor de significancia de  $p = 0.005$ , inferior al umbral convencional de  $p < 0.01$ . Estos resultados revelan que la mejora en la gestión educativa tiene una influencia moderada en la optimización de las condiciones laborales, lo que puede repercutir positivamente en la satisfacción y el compromiso docente.

Los resultados de este estudio evidencian que el 90% de los docentes evaluaron la gestión educativa como eficiente, mientras que la dimensión "condiciones de trabajo" también presentó un alto nivel de eficiencia. Este hallazgo refuerza los postulados de Fayol (1916) en su teoría clásica de la administración, según la cual una gestión efectiva contribuye directamente a la estabilidad y eficiencia del entorno laboral. Asimismo, estos resultados se alinean con la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), que sostiene que las condiciones de trabajo, incluyendo el ambiente físico, el salario, las condiciones materiales y el clima organizacional, son factores higiénicos que, si bien no generan una motivación directa, su deficiencia puede ocasionar insatisfacción y afectar el desempeño del personal docente.

En esta misma línea, estudios previos como los de Castro et al. (2009), Muñoz (1990) y Martínez et al. (2013) han destacado que las condiciones de trabajo representan un aspecto clave en la satisfacción laboral y el desempeño docente, ya que incluyen elementos como la carga de tareas, la higiene ocupacional, la seguridad, la infraestructura y la motivación. En este sentido, un entorno laboral adecuado y satisfactorio es determinante para que los docentes alcancen su máximo potencial y mejoren la calidad educativa.

La relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales resulta ser fundamental. Según el Ministerio de Educación (2014) la gestión educativa involucra un conjunto holístico de acciones destinadas a coordinar y orientar los diversos componentes de

una institución educativa a fin de alcanzar los objetivos institucionales. En este sentido, las relaciones interpersonales se convierten en un componente clave, ya que afectan tanto la eficiencia de la gestión como el clima organizacional. Carrillo y López (2014) enfatizan que dichas relaciones se manifiestan en aspectos concretos como el trato recibido por parte del equipo directivo, las interacciones entre colegas, la calidad de la comunicación, el reconocimiento del desempeño laboral la delegación efectiva de compromisos.

Ante lo dicho, los resultados de la presente investigación refuerzan esta perspectiva, mostrando una relación positiva de intensidad moderada entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales ( $Rho = 0.380$ ,  $p = 0.003$ ). Este hallazgo respalda la importancia de considerar las relaciones interpersonales como un pilar dentro de la gestión educativa. Si bien la correlación encontrada en este estudio no es tan alta como la reportada por Pardo (2023), quien identificó una relación fuerte y significativa ( $R = 0.8$ ,  $p < 0.001$ ), ambos resultados apuntan en la misma dirección al destacar la relevancia de esta conexión. La discrepancia en la intensidad de las correlaciones se atribuye a diferencias contextuales, metodológicas o poblacionales (Machaca y Campos, 2021); (Malpartida, 2020).

Además, la moderada intensidad encontrada en este estudio no minimiza la relevancia práctica del vínculo entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales. Como lo plantea la teoría de Drucker (1954) al afirmar que el éxito de una organización depende de las metas bien establecidas, del equipo con quien trabajas y la participación de todos sus miembros. Una gestión educativa que fomente relaciones interpersonales positivas puede contribuir significativamente al logro de los objetivos institucionales, al mejorar tanto el clima organizacional como la motivación y el compromiso de los actores educativos (Borrero, 2019). En este sentido, las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva, el reconocimiento del esfuerzo, y la promoción de un trato justo y respetuoso deben ser entendidos como elementos estratégicos en los procesos de gestión educativa (Roncal, 2021).

Respecto a la relación establecida entre gestión educativa y los beneficios laborales en la plana docente, el marco teórico planteado por Herzberg (1975) proporciona un punto de inicio para entender cómo la gestión educativa puede afectar en la satisfacción laboral. Según esta teoría de los dos factores, la mejora de los factores motivacionales como el reconocimiento y el logro, junto con una adecuada gestión de los factores de higiene, como las condiciones de trabajo y la seguridad económica, permite a los directivos educativos crear un entorno de trabajo que fomente tanto la satisfacción como el compromiso del personal docente.

En el presente estudio, los resultados de la investigación indicaron que hay una correlación positiva muy débil entre los constructos, con un coeficiente de  $Rho = 0,146$  ( $p <$

0,05). Estos resultados, plantea una relación limitada entre la gestión educativa y los beneficios laborales percibidos, lo cual difieren con estudios anteriores como los de Machaca y Campos (2021) quienes identificaron una relación positiva directa y significativa ( $r = 0.380$ ,  $p < 0.05$ ). Aunque la satisfacción económica no corresponde estrictamente a la misma dimensión de los beneficios laborales, ambas están intrínsecamente conectadas al bienestar docente, ya que los beneficios laborales son un componente clave de las condiciones de higiene según Herzberg.

Por otro lado, es preciso resaltar que estudios como los de Porras et al. (2021) y Sánchez (2020) refuerzan la existencia de una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, aunque varían en las dimensiones consideradas. Estas investigaciones destacan que el impacto de la gestión educativa no es uniforme, sino que depende de las áreas específicas que se evalúen, como el liderazgo, la comunicación organizacional, el desarrollo profesional y los beneficios laborales. Por ejemplo, Sánchez (2020) encontró que las estrategias de liderazgo transformacional en la gestión educativa tienen una mayor influencia en la satisfacción laboral general, mientras que Porras et al. (2021) subrayan la importancia de un clima organizacional favorable como mediador en esta relación.

Entre las principales limitaciones que presentó la investigación se encontró la escasa disponibilidad de información actualizada y específica sobre estudios similares en el contexto local y regional, lo cual dificultó el sustento teórico del trabajo y la contratación de resultados. Asimismo, se evidenció una actitud reservada por parte de algunos participantes al momento de emitir opiniones sobre la gestión institucional y su nivel de satisfacción laboral. Finalmente, se consideró la influencia de factores externos no controlados, como el estado emocional del personal docente o determinadas coyunturas institucionales, que pudieron haber afectado sus percepciones.

Esta investigación presentó diversas fortalezas que enriquecieron su validez y aporte académico. En primer lugar, abordó una temática relevante y actual, como es la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente, lo cual permitió generar propuestas orientadas a la mejora del desempeño institucional. Además, el acceso directo a los docentes de la institución facilitó la recolección de información contextualizada y representativa de su realidad. Se emplearon instrumentos previamente validados, lo que otorgó mayor confiabilidad y rigor a los resultados obtenidos. Asimismo, el estudio ofreció aportes prácticos que podrían ser aplicados por los equipos directivos para optimizar los procesos de gestión interna y favorecer un clima laboral más positivo.

## V. CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos se concluye que existe una asociación positiva moderada entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes evaluados debido a la correlación de Pearson obtenido de 0,635,  $p = 0,000$ , lo que llevó a rechazar al  $H_0$  y aceptar al  $H_1$ .
2. Los resultados indicaron que entre gestión educativa y condiciones de trabajo hay una correlación positiva moderada según el análisis correlacional  $Rho=0,36$ ,  $p= 0,005$ , rechazando así la  $H_0$  y aceptando la  $H_1$ .
3. Existe una relación positiva de intensidad moderada entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en el ámbito de las relaciones interpersonales por los resultados obtenidos en el análisis correlacional  $Rho=0.380$ ,  $p=0.003$ , llegando a rechazar al  $H_0$  y aceptando la  $H_1$ .
4. Los resultados indicaron que entre la gestión educativa y los beneficios laborales existe una correlación positiva muy débil según el análisis comparativo  $Rho = 0,146$ ,  $p= 0,266$ . Aceptando en este caso la  $H_0$  y rechazando la  $H_1$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los directores, implementar estrategias integrales para mejorar el ambiente laboral, la motivación y el compromiso del personal docente.
2. A los directores de las instituciones educativas, Implementar prácticas de gestión educativa diferenciadas, orientadas a mejorar las condiciones laborales, el liderazgo, la comunicación y el clima institucional, factores que influyen en la percepción de satisfacción laboral del personal docente.
3. A los líderes educativos, fortalecer los procesos de gestión, implementar liderazgos participativos y crear ambientes laborales que promuevan la motivación docente.
4. A los investigadores, realizar análisis comparativos más detallados para comprender mejor los factores que modulan la relación entre ambas variables estudiadas. Asimismo, considerar no solo los marcos teóricos y metodológicos, sino también las particularidades del contexto educativo y las dimensiones específicas de las variables estudiadas.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ancil, W., & Rodríguez, G. (2021). Clima escolar y apoyo administrativo como predictores de la satisfacción laboral docente. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, (1), 31–43. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9139510.pdf>
- Asebey, A. & Calviño, M. (2006) *Hacer y pensar, la psicología*. Editorial Caminos. [https://www.researchgate.net/profile/ManuelCalvino/publication/305725062\\_Hacer\\_y\\_Pensar\\_la\\_Psicologia/links/579d035908ae6a2882f2e91d/Hacer-y-Pensar-la-Psicologia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/ManuelCalvino/publication/305725062_Hacer_y_Pensar_la_Psicologia/links/579d035908ae6a2882f2e91d/Hacer-y-Pensar-la-Psicologia.pdf)
- Avendaño, R., Luna, O., & Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (5), 190 – 201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Borrero, R. (2019). Human talent management processes in Colombia's management education sector. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4 (7) 293-307. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>
- Chavéz, N., & Hurtado, A., (2021) *Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares*. [Tesis para obtener el Grado Académico de maestra en psicología con mención en Diagnóstico e Intervención Psicoeducativa]. [https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/908/Ch%C3%A1vez%20Herrera%2C%20NJ\\_Hurtado%20Velit%2C%20AL\\_2021%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/908/Ch%C3%A1vez%20Herrera%2C%20NJ_Hurtado%20Velit%2C%20AL_2021%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrillo, M., & López, A., (2014) *La teoría de las Inteligencias Múltiples en la enseñanza de las lenguas*. Editorial. [educativafile:///D:/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLasInteligenciasMultiplesEnLaEnsenanzaDe-4690236%20\(1\).pdf](educativafile:///D:/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLasInteligenciasMultiplesEnLaEnsenanzaDe-4690236%20(1).pdf)
- Casassus, J. (2000) Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo +A y el tipo B) <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w20971w/L1.pdf>
- Castro, et al., (2009) Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14 (1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Corrales, G., & Arturo, J., (2023) La importancia de la gestión educativa para lograr una educación de calidad: una revisión sistemática. *Revista latinoamericana de ciencias*

- sociales y humanidades*, 4 (4) 906 – 919. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1268>
- Ccoto, T. (2023) Desempeño docente en la calidad educativa. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7 (29), 1361 – 1373. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n29/a23-1361-1373.pdf>
- Crespo & Sanz (2016) Métodos cuantitativos en ciencias sociales. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 30, 91-108. <https://www.redalyc.org/pdf/509/50903009.pdf>
- Delgado, C., y Gahona, O., (2022) Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Drucker, P. (1954) *The Practice of Management*. Editorial Herper Collins e – books [https://books.google.com.pe/books?id=D2QqCI-eZoIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=D2QqCI-eZoIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Dubrin, A. (2008) *Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Pearson Educación. (9na Edic.) <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
- Garavito, et al., (2022) *Gestión pedagógica y calidad educativa*. Editado por el instituto universitario de innovación ciencia y tecnología inudi perú. DOI: 10.35622/inudi.b.050
- García, O., Peley, R., Pertúz, O., Pérez, L., & Viloria, J., (2020) Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista Espacios*, 41 (37). FALTA PÁGINAS <https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Gibson et al. (2009) A catalog of broad absorption line quasars in sloan digital sky survey data release 5. *The American Astronomical Society*, 692, 758–777. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/0004-637X/692/1/758/pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mexicana. (6ta edic.)
- Herzberg, F. (1954) The motovation to work. *Revista universidad EARFIT*, 128, 79- 88, <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/fe42eeb8-c6a1-4f07-ba0e-8c9a8c4524ad/content>
- Ivancevich, et al., (2006) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc Graw Hill. (7ma edic.)

- [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional\\_Ivancevich.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf)
- Kahn, L. (2015) La compresión salarial y la brecha salarial de género <https://wol.iza.org/articles/wage-compression-and-gender-pay-gap/lang/es>
- Machaca, D., & Campos, M., (2021) Gestión educativa y satisfacción laboral, en los docentes de una asociación educativa en Lima. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/49/164>
- Mainali, R., & Belbase, S., (2023). Job satisfaction, professional growth, and mathematics teachers' impressions about school environment. *Education Policy Analysis Archives*, 31(22). <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7424>
- Manso, J. (2002) El legado de Frederick Irving Herzberg <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Marco del buen desempeño docente (2012) <file:///D:/Downloads/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20para%20meorar%20tu%20pr%C3%A1ctica%20como%20maestra%20y%20guiar%20el%20aprendizaje%20de%20tus%20estudiantes.pdf>
- Márquez, M. (2002). Satisfacción laboral. México: Mc Graw - Hill. <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Martínez et al., (2013) Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
- Maslow, A. (1943). Motivación y personalidad. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Miranda, S. (2016) La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 – 7467. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Monroy, D. (2023). Satisfacción Laboral <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/e57372ce-bfe2-4457-8a47-eb5f481448ac/content>
- Muñoz, A. (1990). La resolución de conflictos. Recuperado de <http://motivacion.about.com/od/relaciones/a/La-Resolucion-De-Conflictos.htm>

- Nazario, R. (2006) Beneficios y Motivación de los empleados.  
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87791710.pdf>
- Ortiz, M., Correa, S., & Hoppe, S., & Varas, G., (2023) Gestión del talento humano, satisfacción laboral y compromiso organizacional.  
<https://sievi.udi.edu.co/ojs/index.php/ID/article/view/414/497>
- Ortiz, W., & Pariona, J.,(2023) Gestión Educativa, una forma de alcanzar la calidad en los servicios.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repie/article/view/23676>
- Pardo, R., (2023) *Gestión educativa y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en administración de la educación].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109117/Pardo\\_LR-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109117/Pardo_LR-SD.pdf?sequence=1)
- Pedraza, N. (2020) Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Pita, B. (2020) Políticas Públicas y Gestión Educativa: entre la formulación y la implementación de las políticas educativas.  
<https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ccsh/article/view/v20n39a09>
- Porras, M., Cabrejos, Vargas, G., & Berrocal S., (2021) Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8n3/2007-7890-dilemas-8-03-00011.pdf>
- Pulido, V., & Olivera, E. (2019) Educational management: An entrepreneurial vision of basic education. *Revista Científica de La UCSA*, 6(3), 52–62.  
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006.03.052-062>
- Riffo (2019) Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos.  
[https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/386/518](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/386/518)
- Robalino, M. (2005) ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144666/PDF/144666spa.pdf.multi>
- Romero, K., (2022) *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Pasco*. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Mención: Docencia en el Nivel

Superior].

[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2469/1/T026\\_45333102\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2469/1/T026_45333102_M.pdf)

- Roncal, E., (2021) *Gestión educativa y satisfacción laboral desde la percepción docente. I.E. N°88015, Chimbote, 2019.* [Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa].  
[http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/16124/Tesis\\_70977.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/16124/Tesis_70977.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, M. (2020) Relación entre gestión educativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Miguel Turno II Piura, 2020.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52412/S%c3%a1nchez\\_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52412/S%c3%a1nchez_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Solano et al. (2021) Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v23n34/2215-4132-rie-23-34-130.pdf>
- Taylor, F. (1911) Los principios del Managment Científico  
[https://books.google.com.pe/books?id=eVFYBsm80ZYC&newbks=0&printsec=frontcover&dq=Frederick+Taylor+\(Principios+de+la+Administraci%C3%B3n+Cient%C3%ADfica,+principios+del+siglo+XX\):&hl=qu&source=newbks\\_fb&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eVFYBsm80ZYC&newbks=0&printsec=frontcover&dq=Frederick+Taylor+(Principios+de+la+Administraci%C3%B3n+Cient%C3%ADfica,+principios+del+siglo+XX):&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Urdanivia, M., (2023) Gestión estratégica y satisfacción laboral en la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rifce/article/view/1903/1678>
- Zavaleta, E. (2021) Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional – Perú <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n1/2219-7168-comunica-12-01-53.pdf> }

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información



**ESCUELA DE POSGRADO  
GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMPA 2024**

### *Estimados participantes*

Somos estudiantes de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo y nos encontramos realizando una investigación que tiene como finalidad determinar la relación de la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la Institución Educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024; razón por la cual pedimos de su ayuda para llenar el presente cuestionario. Este estudio tiene un propósito estrictamente académico, por lo cual se salvaguardarán sus datos personales. **Agradeciéndole de ante mano su gentil apoyo.**

**Instrucciones:** Lea atentamente cada enunciado y marque con un aspa (X) la alternativa que considere conveniente.

Dónde: **1:** NUNCA, **2:** CASI NUNCA, **3:** A VECES **4:** CASI SIEMPRE, **5:** SIEMPRE.

**Consentimiento informado:**

¿Desea participar y otorgar su consentimiento para hacer uso de los datos en la investigación?

Por favor marque con un (X) su respuesta: SI ( ) NO ( )

**Datos generales:**

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ).

Edad: 20 a 34 ( ) 35 a 49 ( ) 50 a más ( )

Nivel de estudios: Instituto ( ) Licenciado ( ) Magister ( ) Doctor ( ).

Condición laboral: Contratado ( ) Nombrado ( ).

Tiempo de servicios, en años: 1-10 ( ) 11-20 ( ) 21 a más ( )

### GESTIÓN EDUCATIVA

ITEM	Gestión institucional	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
01	Participa en la elaboración de los instrumentos de gestión considerando las características.					
02	El equipo directivo promueve la participación activa del personal docente para mejorar la gestión.					
03	En la Institución Educativa se fijan metas institucionales claras y se asignan responsabilidades para su cumplimiento.					
04	La dirección propicia un clima laboral basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.					

05	En la institución se evidencia el liderazgo de la dirección en la ejecución pertinente de la propuesta pedagógica.					
06	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.					
<b>Gestión administrativa</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	Se administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.					
08	La dirección realiza la evaluación del desempeño del personal docente.					
09	La dirección supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y las normas correspondientes.					
10	La dirección gestiona adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la Institución Educativa.					
11	La dirección designa recursos financieros de la institución para apoyar en las diferentes actividades en las que se represente a la institución.					
12	La institución educativa destina recursos financieros para acciones de capacitación y/o actualización docente.					
13	En la institución educativa se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos.					
14	La dirección informa periódicamente sobre el uso los recursos económicos de la institución.					
<b>Gestión pedagógica</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Recibe orientaciones y acompañamiento para la elaboración de instrumentos de la programación curricular.					
16	La institución educativa promueve iniciativas para la investigación e innovación pedagógica.					
17	El equipo directivo y/o coordinadores solicita a los docentes que las unidades de aprendizaje estén articuladas con los planes y proyectos institucionales.					
18	El equipo directivo y/o coordinadores verifican que las estrategias didácticas se programen en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
19	El equipo directivo y/o coordinadores verifican que el docente utilice estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.					
20	Recibes actualizaciones para mejorar tu práctica docente.					
<b>Gestión comunitaria</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

21	La institución mantiene estrecha relación con los diferentes actores de la comunidad educativa (padres de familia, estudiantes, docentes, etc.)					
22	Se firma convenios con otras instituciones en favor de los objetivos de la institución educativa.					
23	Se realiza proyectos al servicio de la calidad educativa de la Institución con apoyo de otras instituciones.					
24	Se fomenta el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
25	La educación impartida en la institución educativa cubre las expectativas de los padres de familia.					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad educativa.					
27	La institución educativa mantiene estrecha coordinación con organizaciones de la localidad (aliados estratégicos).					
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28	La institución educativa nos brinda adecuadas condiciones de seguridad e higiene para nuestro trabajo.					
29	En la institución educativa existen comodidades para desarrollar bien mi trabajo.					
30	Me gusta trabajar en esta institución					
31	Por lo general estoy motivado para realizar mi trabajo					
32	Desarrollo mi trabajo utilizando a plenitud mis habilidades personales.					
33	Me siento feliz por los resultados que logro día a día.					
34	Soy autónomo (a) en el desarrollo de mi labor docente en el aula.					
35	Considero que mi jornada de trabajo me permite tener tiempo suficiente para mi familia.					
36	El horario de trabajo permite un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.					
	<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
37	El directivo nos trata con respeto y consideración.					
38	Encuentro motivador el trabajo que realizo.					
39	En la institución educativa cualquier docente puede contar con el apoyo de la dirección.					
40	El directivo valora el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					
41	Me agrada trabajar con mis compañeros/as					
42	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.					
43	Es grata la disposición de mis colegas cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
44	Mantengo buenas relaciones con el coordinador del área/ciclo.					
45	El trato laboral entre docentes es ideal para desempeñar mis funciones.					

	<b>Beneficios laborales</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
46	Considero que el sueldo que recibo está acorde al trabajo que realizo.					
47	Considero que me encuentro capacitado para poder ascender a un nivel superior en mi escala magisterial.					
48	Disfruto del periodo de vacaciones que tengo como docente.					
49	El entorno laboral apoya a la participación de congresos, cursos, talleres y eventos educativos relevantes					
50	Felicitan mi trabajo de manera regular con reconocimientos (por ejemplo, premios, certificados, menciones, etc).					
51	Recibo orientación y apoyo para mantener una buena salud física y mental.					
52	Tengo apoyo y recursos para realizar mi trabajo de manera efectiva manejando el estrés.					

## Anexo 2: Ficha técnica

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	<b>CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA</b>
<b>Autor y año:</b>	<b>ORIGINAL:</b> Antony Javier Damián Suclupe (2024) Cynthia Beatriz Jurado Ampudia (2024)
	<b>ADAPTACIÓN:</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir la gestión educativa
<b>Usuarios:</b>	Docentes de la institución educativa pública de Villa Rica
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	Individual
<b>Validez:</b> <b>(Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	- Dr. Isabel Soracruz Tauma, con DNI N° 05630996 - Mg. Grimaldo Segundo Cholan Quispe, con DNI N° 28064500 - Mg. Santos Wilmer Pérez León, con DNI N° 16804262
<b>Confiabilidad:</b> <b>(Presentar los resultados estadísticos)</b>	Se decidió utilizar el Alfa de Cronbach debido a que fue un instrumento tipo Likert.  Según el alfa de Cronbach se obtuvo una relevancia de 0.960.

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	<b>CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>Autor y año:</b>	<b>ORIGINAL:</b> Antony Javier Damián Suclupe (2024) Cynthia Beatriz Jurado Ampudia (2024)
	<b>ADAPTACIÓN:</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir la satisfacción laboral
<b>Usuarios:</b>	Docentes de la institución educativa pública de Villa Rica
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	Individual
<b>Validez:</b> <b>(Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	- Dr. Isabel Soracruz Tauma, con DNI N° 05630996 - Mg. Grimaldo Segundo Cholan Quispe, con DNI N° 28064500 - Mg. Santos Wilmer Pérez León, con DNI N° 16804262
<b>Confiabilidad:</b> <b>(Presentar los resultados estadísticos)</b>	Se decidió utilizar el Alfa de Cronbach debido a que fue un instrumento tipo Likert.  Según el alfa de Cronbach se obtuvo una relevancia de 0.890.

Anexo 3: Operacionalización de la variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN EDUCATIVA	<p>La gestión educativa es el conjunto de acciones que orientan y conducen a los diferentes componentes de la institución educativa que se realizan para el logro de los objetivos institucionales definidos en el proyecto educativo institucional. Minedu 2014.</p> <p>En ese sentido el manual de gestiones para</p>	<p>La gestión educativa es el conjunto de acciones que conducen a los diferentes componentes de la institución educativa para el logro de sus objetivos definidos en el proyecto educativo institucional, medidas por un cuestionario que consta de ____ ítems valorada por una escala de Likert con cinco alternativas: (Nunca, Casi nunca, a veces,</p>	Gestión institucional	Organización de la institución	<p>1. Participas en la elaboración de los instrumentos de gestión considerando las características: institucional, familiar y social.</p> <p>2. En la institución educativa se fijan metas institucionales claras y se asignan responsabilidades para su cumplimiento.</p>	<p>De acuerdo a la investigación se optó por la técnica de la encuesta. Esta se basa en la recopilación informativa mediada por un cuestionario, el mismo que se administra a una población particular de acuerdo al análisis de su problemática estudiada (Macias, Valencia y Montoyo, 2018)</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Nunca 1</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi siempre 4</p> <p>Siempre 5</p>
				Comunicación	<p>3. El clima laboral de la institución se basa en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.</p> <p>4. El equipo directivo mantiene una comunicación horizontal con todo el</p>		

<p>directores de instituciones educativas elaborado por la UNESCO (2011) plantea cuatro dimensiones de gestión educativa las cuales son: gestión pedagógica. gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria.</p>	<p>casi siempre, Siempre)</p>			personal de la institución		
			Liderazgo	<p>5. El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo. 6. En la institución se evidencia el liderazgo pedagógico del directivo en la ejecución pertinente de la propuesta pedagógica</p>		
			Comités de gestión	<p>7. El equipo directivo promueve la participación activa del personal docente para mejorar la gestión. 8. El equipo directivo propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.</p>		
		Gestión administrativa	Potencial humano	<p>9. Se administra adecuadamente el potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo</p>		

					desarrollo de la institución educativa. 10. El equipo directivo realiza la evaluación del desempeño del personal para gestionar adecuadamente el talento humano.		
				Cumplimiento de las normas	11.El equipo directivo supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y las normas correspondientes. 12. El equipo directivo promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógica		
				Recursos económicos	13. El equipo directivo gestiona adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades		

					<p>prioritarias de la institución educativa.</p> <p>14. Los recursos financieros de la institución están orientados a logro de las metas de aprendizaje.</p> <p>15. La institución educativa destina recursos financieros para acciones de capacitación y/o actualización docente</p>		
				Supervisión y monitoreo	<p>16. En la institución educativa se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiante.</p>		
				Rendición de cuentas.	<p>17. El equipo directivo informa periódicamente sobre el uso los recursos económicos de la institución.</p> <p>18. En el equipo directivo hay honestidad y</p>		

					transparencia en la rendición de cuentas.		
			Gestión pedagógica	Estrategias de enseñanza	19. Recibes orientaciones para la elaboración de instrumentos de la programación curricular. 20. La institución promueve iniciativas para la investigación e innovación pedagógica.		
				Monitoreo	21. El directivo asesora permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógica. 22. El directivo verifica que el docente utilice estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.		
				Planificación curricular	23. El equipo directivo solicita a los docentes que las unidades de aprendizaje estén		

					<p>articuladas con los planes y proyectos institucionales.</p> <p>24. En la institución se verifica que las estrategias didácticas se programen en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>25. En la institución se verifica que se apliquen estrategias didácticas adecuadas que logren los aprendizajes deseados.</p>		
				Actualización docente	<p>26. El directivo se utiliza recursos y se preocupa por la mejora constate de sus docentes.</p> <p>27. Para mejorar el aprendizaje de los estudiantes recibes actualizaciones para mejorar tu práctica docente.</p>		
			Gestión Comunitaria	Comunicación con padres y madres de familia.	28. La institución mantiene estrecha relación con los diferentes actores de la comunidad		

					<p>educativa (padres de familia, estudiantes, docentes, etc.)</p> <p>29. Existe comunicación estrecha con los padres de familia y la comunidad en general.</p> <p>30. La institución mantiene estrecha relación con los diferentes actores de la comunidad educativa (padres de familia, estudiantes, docentes, etc.)</p> <p>31. Existe comunicación estrecha con los padres de familia y la comunidad en general.</p>		
				Relaciones de coordinación con otras instituciones.	<p>32. Se firma convenios con otras instituciones en favor de los objetivos de la institución educativa.</p> <p>33. Se realizan proyectos al servicio de la calidad educativa de la Institución con apoyo de otras instituciones</p>		

				Trabajo con las familias.	34. Se fomentan el trabajo con las familias en favor del aprendizaje de los estudiantes 36. La educación impartida en la institución educativa cubre las expectativas de los padres de familia.		
				Relación con la comunidad.	35. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. 36. La institución educativa mantiene estrecha coordinación con organizaciones de la localidad. 37. La institución establece convenios con las organizaciones de la localidad para el desarrollo de actividades en benéfico de la comunidad.		
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es una actitud que exhiben	La satisfacción laboral es una actitud que	Condiciones de trabajo.	Seguridad e higiene.	39. La institución educativa nos brinda adecuadas condiciones	De acuerdo a la investigación se optó por la	ORDINAL Nunca 1

	<p>las seres humanos respecto de su trabajo; es el resultado de las apreciaciones sobre sus ocupaciones profesionales basado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones laborales y los beneficios (Gibson, Ivancevich y Donnely, 2009).</p>	<p>muestran los individuos respecto de su trabajo, asentado en factores del contexto laboral como estilo de dirección, lineamientos y procedimientos, compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo y los beneficios que serán medidos por un cuestionario que consta de _____ ítems valorada por una escala de Likert con cinco alternativas: (Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, Siempre)</p>		<p>de seguridad e higiene para nuestro trabajo. 30. Las condiciones de trabajo en la institución educativa, en general, son realmente óptimas. 31. En la institución educativa existen comodidades para desarrollar bien mi trabajo.</p>	<p>técnica de la encuesta. Esta se basa en la recopilación informativa mediada por un cuestionario, el mismo que se administra a una población particular de acuerdo al análisis de su problemática estudiada (Macias, Valencia y Montoyo, 2018)</p>	<p>Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5</p>
			Motivación	<p>32. Encuentro motivador el trabajo que realizo. 33. Me gusta trabajar en esta institución 34. Por lo general estoy motivado para realizar mi trabajo.</p>		
			Valoración propia	<p>35. Desarrollo mi trabajo utilizando a plenitud mis habilidades personales. 36. Me siento feliz por los resultados que logro día a día. 37. Soy autónomo en el desarrollo de mi labor docente en el aula.</p>		

				Horarios.	38. Considera que su jornada de trabajo le permite tener tiempo suficiente para su familia. 39. El horario de trabajo permite un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal		
			Relaciones interpersonal es	Relación con el equipo directivo	40. El director nos trata con respeto y consideración. 12. En la institución educativa cualquier docente puede contar con el apoyo del equipo directivo. 41. El equipo directivo valora el esfuerzo que realizo en mi trabajo.		
				Relación con los compañeros de trabajo	42. Me agrada trabajar con mis compañeros/as. 43. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.		

					44. Es grata la disposición de mis colegas cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.		
				Relación con el jefe inmediato superior	45. Mantengo buenas relaciones con el coordinador del área/ciclo.		
				.	46. El trato laboral entre docentes es ideal para desempeñar mis funciones.		
			Beneficios laborales	Salario	47. Mi salario actual es justo en comparación con el nivel de responsabilidad y trabajo que desempeño.  Mi salario me permite cubrir mis necesidades básicas y las de mi familia.		
				Ascenso	48. Me siento satisfecho con la forma como puedo ascender de nivel magisterial.		

					49. Considero que me encuentro capacitado para poder ascender a un nivel superior en mi escala magisterial.		
				Equilibrio trabajo - vida	50. La institución es flexible y comprensiva con respecto a las necesidades personales y familiares. 51. Mi trabajo me permite mantener un equilibrio saludable entre mi vida laboral y personal.		
				Reconocimiento	52. Recibo reconocimiento formal por mi trabajo de manera regular (por ejemplo, premios, certificados, menciones.		

## Anexo 4: Carta de presentación

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

Trujillo, 29 de octubre de 2024.

### CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1562-2024/UCT-EPG-D

**Lic. Magali Damaris Cueva Contreras**

**DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 34233 “NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO”**

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” para presentarle a **Antony Javier Damian Suclupe**, identificado con DNI N° **75047227**, y **Cynthia Beatriz Jurado Ampudia**, identificado con DNI N° **71963219**, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMA 2024**.

Le presento a **Antony Javier Damian Suclupe** y **Cynthia Beatriz Jurado Ampudia** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Dr. Jorge Luis Brenis Exebio  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

**Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos**

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Yo, Lic. Magali Damaris Cueva Contreras identificada con DNI 04351674, en mi calidad de directora de la Institución Educativa N° 34233 “Nuestra Señora del Rosario”, ubicada en el distrito de Villa Rica, provincia de Oxapampa, departamento de Pasco.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN;**

A los señores: **ANTONY JAVIER DAMIAN SUCLUPE**, identificado con DNI N° 75047227 y **CYNTHIA BEATRIZ JURADO AMPUDIA**, identificada con DNI N° 71963219, estudiantes del **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**, para que utilicen la siguiente información de la institución educativa: Número, nombre, cantidad de docentes por niveles y otros que se requieran para el desarrollo de la tesis, con la finalidad de que se pueda desarrollar su (X) Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestros. (X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si la directora autoriza la información de la institución educativa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la institución educativa en reserva, marcando con una “X” la opción seleccionada.

( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución educativa; o (X) Mencionar el nombre de la institución educativa.

  
LE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO  
MAGALI DAMARIS CUEVA CONTRERAS  
DIRECTORA

Firma y sello de la Directora  
DNI: 04351674

## Anexo 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **L. H. V.**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **satisfacción laboral y la gestión educativa.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lic. L. H V.

FIRMA:

A solid black rectangular box used to redact the signature of the participant.

Fecha: 05 / 12 / 2024

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, B. M. CH.; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **satisfacción laboral y la gestión educativa**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lic. B. M. CH

FIRMA:

A solid black rectangular box used to redact the signature of the participant.

Fecha: 05 / 12 / 2024

|

---

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Y. L. M.; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **satisfacción laboral y la gestión educativa**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lic. Y. L. M.

FIRMA:

A solid black rectangular box used to redact the signature of the participant.

Fecha: 05 / 12 / 2024

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, L. V. S.; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **satisfacción laboral y la gestión educativa**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lic. L. V. S.

FIRMA:

A solid black rectangular box used to redact the signature of the participant.

Fecha: 05 / 12 / 2024

---

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, M. Q. R.; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **satisfacción laboral y la gestión educativa**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lic. M. Q. R

FIRMA:



Fecha: 05 / 12 / 2024

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES / CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
	General	General	General			
<p><b>GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMPA 2024</b></p>	<p>¿De qué manera se relaciona la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024</p> <p><b>Hipótesis nula:</b> No existe asociación significativa entre la gestión educativa y la Satisfacción laboral en los docentes de una Institución Educativa de Villa</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024</p>	<p><b>V1:</b> Gestión Educativa</p>	<p>D1: Gestión institucional D2: Gestión administrativa D3: Gestión pedagógica D4: Gestión Comunitaria</p>	<p>Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Según finalidad: Básica</li> <li>– Según su alcance por objetivos: Descriptiva Correlacional</li> <li>– Según su naturaleza: Cuantitativo</li> <li>– Diseño: No experimental</li> <li>– 60 docentes con una población no probabilística:</li> <li>– Técnicas e instrumentos de</li> </ul>

		Rica, 2024.				<p>recolección de datos:</p> <p>Questionario para evaluar la gestión educativa.</p> <p>Questionario para evaluar la satisfacción laboral.</p> <p>– Métodos de análisis de investigación: Método descriptivo</p> <p>– Estadística: Se utilizará Rho Spearman y/o Pearson Excel. SPSS</p>
	<b>Problemas específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Objetivos específicos</b>			
	– ¿De qué manera existe relación la gestión educativa y las condiciones de trabajo en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica –	– Existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y la dimensión las condiciones de trabajo en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.	– Identificar la relación entre la gestión educativa y las condiciones de trabajo en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024. – Identificar la relación entre	<b>V2:</b> Satisfacción Laboral	D1: Condiciones de trabajo. D2: Relaciones interpersonales D3: Beneficios laborales	

	<p>Oxapampa 2024??</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿De qué manera existe relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024?</li> <li>- ¿De qué manera existe relación entre la gestión educativa y los beneficios laborales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y la dimensión las relaciones interpersonales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024</li> <li>- Existe directa y significativa relación entre la gestión educativa y la dimensión beneficios laborales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.</li> </ul>	<p>la gestión educativa y las relaciones interpersonales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación entre la gestión educativa y los beneficios laborales en la plana docente de la institución educativa de Villa Rica – Oxapampa 2024.</li> </ul>			
--	---	---	---	--	--	--

## Anexo 8: Validación de instrumentos

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Dr. Isabel Soralez Tauma, con DNI N° 05630996, de profesión Profesora del Nivel Primaria, grado académico de Magister en Educación Mención en Docencia y Gestión Educativa, con código de colegiatura 0345159, labor que ejerzo actualmente como Sub Directora en Educación Primaria con experiencia en Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas como Especialista del Nivel primaria, Coordinadora de Redes Educativas Rurales Yurimaguas 5 RER Grau, Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO DE SSATISFACCIÓN LABORAL** para medir la *GESTIÓN EDUCATIVA Y S.ATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMPA 2024.*, cuyo propósito es recabar información en docentes de Instituciones Educativas de Villa Rica

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.


Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total: MA=Muy adecuado (12)

MA=Muy adecuado (12) BA=Bastante adecuado (6) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Yurimaguas, a los cinco días del mes de setiembre del 2024.

Evaluated por:

  
**Dr. Isabel Soralez Tauma**  
DNI. N° 05630996

### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Dr. Isabel Soracruz Tauma, con DNI N° 05630996, de profesión Profesora del Nivel Primaria, grado académico de Magíster en Educación Mención en Docencia y Gestión Educativa, con código de colegiatura 0345159, labor que ejerzo actualmente como Sub Directora en Educación Primaria con experiencia en Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas como Especialista del Nivel primaria, Coordinadora de Redes Educativas Rurales Yurimaguas 5 RER Grau, Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA** para medir la **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMPA 2024**, cuyo propósito es recabar información en docentes de Instituciones Educativas de Villa Rica – Oxapampa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados:	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total: MA=Muy adecuado (12)

MA=Muy adecuado (12) BA=Bastante adecuado (6) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Yurimaguas, a los cinco días del mes de setiembre del 2024.

Evaluated por:

  
**Dr. Isabel Soracruz Tauma**  
DNI. N° 0563099

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Mg. Santos Wilmer Pérez León, con DNI N° 16804262, de profesión Docente, grado académico de Magister en **GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**, con código de colegiatura 0902132121, labor que ejerzo actualmente como Coordinador Pedagógico con experiencia de coordinador pedagógico y docente de aula., Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL** para medir la **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMPA 2024.**, cuyo propósito es recabar información en docentes de Instituciones Educativas de Villa Rica

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados:	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total: MA=Muy adecuado (12)

MA=Muy adecuado (12) BA=Bastante adecuado (6) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Yurimaguas, a los treinta días del mes de octubre del 2024.

Evaluado por:

**Mg. Santos Wilmer Pérez León**  
**DNI N° 16804262**

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Mg.Santos Wilmer Pérez León, con DNI N° 16804262, de profesión Docente, grado académico de Magister en **GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**, con código de colegiatura 0902132121, labor que ejerzo actualmente como Coordinador Pedagógico con experiencia de coordinador pedagógico y docente de aula., Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA** para medir la **GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMPA 2024.**, cuyo propósito es recabar información en docentes de Instituciones Educativas de Villa Rica

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total: MA=Muy adecuado (12)

MA=Muy adecuado (12) BA=Bastante adecuado (6) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Yurimaguas, a los treinta días del mes de octubre del 2024.

Evaluado por:



**Mg. Santos Wilmer Pérez León**  
DNI N° 16804262

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Mg. Grimaldo Segundo Cholan Quispe, con DNI N° 28064500, de profesión docente del nivel secundario, grado académico de Magíster en Gestión y Acreditación Educativa, con código de colegiatura 291910, labor que ejerzo actualmente como docente de Lengua y Literatura, con experiencia de 24 años de docente y coordinador pedagógico. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL** para medir la *GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMPA 2024.*, cuyo propósito es recabar información en docentes de Instituciones Educativas de Villa Rica

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total: MA=Muy adecuado (12)

MA=Muy adecuado (12) BA=Bastante adecuado (6) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Yurimaguas, a los treinta días del mes de octubre del 2024.

Evaluated por:



**Mg. Grimaldo Segundo Cholan Quispe**  
DNI N° 28064500

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Mg. Grimaldo Segundo Cholan Quispe, con DNI N° 28064500, de profesión \_docente del nivel secundario, grado académico de Magister en Gestión y Acreditación Educativa\_, con código de colegiatura 291910, labor que ejerzo actualmente como docente de Lengua y Literatura, con experiencia de 24 años de docente y coordinador pedagógico. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA** para medir la *GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA – OXAPAMPA 2024.*, cuyo propósito es recabar información en docentes de Instituciones Educativas de Villa Rica

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total: MA=Muy adecuado (12)

MA=Muy adecuado (12) BA=Bastante adecuado (6) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )No adecuado ( )

Yurimaguas, a los treinta días del mes de octubre del 2024.

Evaluated por:



**Mg. Grimaldo Segundo Cholan Quispe**  
DNI N° 28064500

## Anexo 9: Prueba de confiabilidad

### Gestión educativa

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$		$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad															
		$\sum_{k=1}^K S_i^2$ numero de items	38														
		$\sum_{k=1}^K S_i^2$ sumatoria de la varianza de los items	36.0666667														
$\alpha =$	0.96	$S_T^2$ Varianza total del instrumento	579.155556														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>RANGO</th> <th>CONFIABILIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.53 a menos</td> <td>Confiabilidad nula</td> </tr> <tr> <td>0.54 a 0.59</td> <td>Confiabilidad baja</td> </tr> <tr> <td>0.60 a 0.65</td> <td>Confiable</td> </tr> <tr> <td>0.66 a 0.71</td> <td>Muy confiable</td> </tr> <tr> <td>0.72 a 0.99</td> <td>Excelente confiabilidad</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Confiabilidad perfecta</td> </tr> </tbody> </table>				RANGO	CONFIABILIDAD	0.53 a menos	Confiabilidad nula	0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	0.60 a 0.65	Confiable	0.66 a 0.71	Muy confiable	0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	1	Confiabilidad perfecta
RANGO	CONFIABILIDAD																
0.53 a menos	Confiabilidad nula																
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja																
0.60 a 0.65	Confiable																
0.66 a 0.71	Muy confiable																
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad																
1	Confiabilidad perfecta																
Concluyendo entonces el instrumento tiene una excelente confiabilidad ya que el coeficiente fue de 0.96																	

### Satisfacción laboral

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$		$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad															
		$\sum_{k=1}^K S_i^2$ numero de items	28														
		$\sum_{k=1}^K S_i^2$ sumatoria de la varianza de los items	20.4														
$\alpha =$	0.89	$S_T^2$ Varianza total del instrumento	142.844444														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>RANGO</th> <th>CONFIABILIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.53 a menos</td> <td>Confiabilidad nula</td> </tr> <tr> <td>0.54 a 0.59</td> <td>Confiabilidad baja</td> </tr> <tr> <td>0.60 a 0.65</td> <td>Confiable</td> </tr> <tr> <td>0.66 a 0.71</td> <td>Muy confiable</td> </tr> <tr> <td>0.72 a 0.99</td> <td>Excelente confiabilidad</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Confiabilidad perfecta</td> </tr> </tbody> </table>				RANGO	CONFIABILIDAD	0.53 a menos	Confiabilidad nula	0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	0.60 a 0.65	Confiable	0.66 a 0.71	Muy confiable	0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	1	Confiabilidad perfecta
RANGO	CONFIABILIDAD																
0.53 a menos	Confiabilidad nula																
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja																
0.60 a 0.65	Confiable																
0.66 a 0.71	Muy confiable																
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad																
1	Confiabilidad perfecta																
Concluyendo entonces el instrumento tiene una excelente confiabilidad ya que el coeficiente fue de 0.89																	

Instrumento	Alfa de Cronbach	Valoración
Gestión educativa (38 ítems)	0.960	Alta confiabilidad
Satisfacción Laboral (24 ítems)	0.890	Alta confiabilidad

## Anexo 10: Reporte turnitin

### GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA RICA OXAPAMPA 2024

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	8%
Fuente de Internet		
2	repositorio.uct.edu.pe	6%
Fuente de Internet		
3	hdl.handle.net	4%
Fuente de Internet		
4	Submitted to POSGRADO	1%
Trabajo del estudiante		

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%  
Excluir bibliografía Activo