

GESTIÓN DIRECTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ZONA URBANA Y RURAL EN LA REGIÓN LA LIBERTAD 2023

por Elmer Valerio Reyes

Fecha de entrega: 13-feb-2024 05:05p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2294164031

Nombre del archivo: TESIS_FINAL_-_Medina_Valerio.docx (5.74M)

Total de palabras: 15518

Total de caracteres: 90213

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



GESTIÓN DIRECTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE ZONA URBANA Y RURAL EN LA REGIÓN LA
LIBERTAD 2023

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

AUTORES

Br. Patrocinio Orlando Medina Aguirre
Br. Elmer Ulises Valerio Reyes

ASESOR

Dr. Rosario Pacahuala, Emilio Augusto
<https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión de la Calidad

TRUJILLO - PERÚ

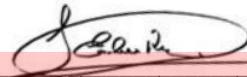
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Yo, Dr. Rosario Pacahuala, Emilio Augusto ¹ con DNI N° 40872575, como asesor(a) de la tesis titulada: GESTIÓN DIRECTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ZONA URBANA Y RURAL EN LA REGIÓN LA LIBERTAD 2023, desarrollada por los bachilleres: Medina Aguirre, Patrocinio Orlando con DNI N° 19431185 y VALERIO REYES, Elmer Ulices con DNI N° 45604963, 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.



Firma del asesor(a)

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

Secretario General (e)

1 **DEDICATORIA**

*A Dios, mis padres y mi familia.
Mi lucha y mis logros siempre
por ellos...*

Orlando

*A Dios, mis padres, y a mis hijos
que son y siempre serán el motivo de
mi superación personal y
profesional.*

Elmer

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Católica de Trujillo, por facilitar mi crecimiento como profesional, al equipo docente que ha sabido guiarme para poder culminar mis estudios de posgrado y de manera especial a mi familia por su apoyo incondicional.

Orlando

Agradezco a Dios por otorgarme vida y salud para seguir desarrollándome profesionalmente, a mi familia quienes me acompañaron en este proceso y por ser mi motivo para luchar por alcanzar mis metas, también a mis maestros de la Universidad Católica de Trujillo, por la facilitación de seguir con mis estudios de posgrado.

Elmer

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Medina Aguirre Patrocinio Orlando; con DNI 19431185 y Valerio Reyes Elmer Ulices con DNI N° 45604963 egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo, 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 Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ZONA URBANA Y RURAL EN LA REGIÓN LA LIBERTAD 2023**, la que consta de un total de 105 páginas, en las que se incluye 12 tablas y 4 figuras, más un total de 48 página en apéndice.

Dejamos 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. Así mismo, garantizamos 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.



Br. Medina Aguirre, Patrocinio Orlando

DNI N° 19431185



Br. Valerio Reyes, Elmer Ulices

DNI N° 45604963

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	29
2.1. Enfoque, tipo	29
2.2. Diseño de investigación	29
2.3. Población, muestra y muestreo	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos/Equipos de laboratorio/informe de laboratorio especializado, de ser utilizado	30
2.5. Técnicas de procesamiento de análisis de la información	31
2.6. Aspectos éticos en investigación	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	57
ANEXO 1. Instrumentos de recolección de la información	58
ANEXO 2. Ficha técnica	62
ANEXO 3. Operacionalización de variables	64
ANEXO 4. Carta de presentación	67
ANEXO 5. Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos ...	69
ANEXO 6. Consentimiento informado	71
ANEXO 7. Matriz de consistencia	77
ANEXO 8. Validación de instrumentos	80
ANEXO 9. Imagen del porcentaje de Turnitin	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla A-1: Distribución población de docentes de las instituciones educativas N° 66 César Vallejo Mendoza – Chequén y N° 80439 – Huancaspata.	30
Tabla 1: Nivel de gestión directiva en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	33
Tabla 2: Nivel de Gestión directiva según dimensiones, en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	34
Tabla 3: Nivel de Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	36
Tabla 4: Nivel de Satisfacción laboral según dimensiones en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	37
Tabla 5: Correlación entre Gestión directiva y Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	40
Tabla 6: Correlación entre la dimensión institucional de la Gestión directivas y las dimensiones de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	40
Tabla 7: Correlación entre la dimensión Administrativa de la Gestión directiva y las dimensiones de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	41
Tabla 8: Correlación entre la dimensión Pedagógica de la Gestión directiva y las dimensiones de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	41
Tabla 9: Correlación entre la dimensión Comunitaria de la Gestión directiva y las dimensiones de la Satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	42
Tabla A1: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones del Cuestionario de la Gestión directiva en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	42
Tabla A2: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Cuestionario de Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Gestión directiva en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	33
Figura 2: Nivel de Gestión directiva según dimensiones, en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	35
Figura 3: Nivel de Satisfacción laboral según dimensiones, en los docentes de zona urbana y rural en la región L a Libertad, 2023	36
Figura 4: Nivel de Satisfacción laboral según dimensiones, en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023	39

RESUMEN

El presente trabajo denominado “Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023”, sustenta que, actualmente en la I.E. N° 66 “Cesar A. Vallejo Mendoza – Chequén” también la I.E. N° 80439 – Huancaspata, ubicadas en zona urbana y rural respectivamente, se evidencia una satisfacción laboral aceptable, debido al buen clima institucional que presentan ambas II.EE, el objetivo principal de esta investigación es analizar la relación entre la Gestión directiva y Satisfacción laboral de los docentes de zona urbana y rural, 2023. La metodología empleada es de tipo correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo la muestra consistió en 40 docentes de primaria y secundaria; y se utilizaron encuestas con dos cuestionarios: 1 enfocado en Gestión directiva, y otro en la Satisfacción laboral. Los resultados obtenidos demuestran que existe una relación muy significativa entre Gestión directiva y Satisfacción laboral, como se evidencia en una correlación de Cronbach = 0.725; con un valor $p = 0.000$, lo que indica un nivel muy significativo, de relación, según el análisis de datos realizados. En resumen, se concluye que la gestión directiva efectiva es crucial para lograr un nivel adecuado de satisfacción laboral en estas instituciones educativas y alcanzar objetivos favorables en el ámbito educativo.

Palabras clave: Ambiente físico; Aprendizaje de los estudiantes; Gestión directiva, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present work called “Management management and job satisfaction in teachers in urban and rural areas in the La Libertad region, 2023”, supports that, currently in the I.E. No. 66 “Cesar A. Vallejo Mendoza – Chequén” also the I.E. N° 80439 – Huancaspata, located in urban and rural areas respectively, an acceptable job satisfaction is evident, due to the good institutional climate that both I.E.E present, the main objective of this research is to analyze the relationship between Management Management and Job Satisfaction of teachers in urban and rural areas, 2023. The methodology used is correlational, with a non-experimental design and a quantitative approach. The sample consisted of 40 primary and secondary school teachers; and surveys with two questionnaires were used: 1 focused on Management, and another on Job Satisfaction. The results obtained demonstrate that there is a very significant relationship between Management and Job Satisfaction, as evidenced by a Cronbach correlation = 0.725; with a p value = 0.000, which indicates a very significant level of relationship, according to the data analysis carried out. In summary, it is concluded that effective management is crucial to achieve an adequate level of job satisfaction in these educational institutions and achieve favorable objectives in the educational field.

Keywords: Physical environment; student learning; Management management, Job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos 5 años la gestión directiva se ha visto debilitada, trayendo como consecuencia una mala satisfacción laboral docente.

A nivel internacional, en Venezuela estudios realizados por Ilaja y Reyes, (2016), manifiestan que, en el campo educativo, la satisfacción laboral de los docentes ha sido abordada por varios autores. Desde luego se menciona que, la carrera docente es considerada actualmente como una de las profesiones más expuestas a contraer el síndrome de burnout, generando descenso en la productividad laboral y desmotivación en los trabajadores, en tal sentido, Freitez (1999) menciona que, teniendo un adecuado clima institucional genera una motivación entre los docentes y permite lograr todos los objetivos planteados.

A nivel nacional según UNESCO (2011), citado por Zagaceta, (2018), manifiesta que, las bajas calificaciones en el aprendizaje de los educandos de educación básica regular son resultados de las malas gestiones de directores, ya que como parte de la función de los directivos, “deben trabajar de manera paralela la parte administrativa y pedagógica para lograr una buena educación en beneficio del educando en base a su aprendizaje, teniendo en cuenta la diversidad, la participación corporativa educacional de la institución que dirige”. Las instituciones educativas son de contextos diferentes, aun perteneciendo a la misma zona geográfica. Además, tienen problemáticas diferentes. Por lo tanto, los directivos tienen un rol muy importante para dar solución a cada problemática.

A nivel nacional, según León, (2011), manifiesta que, los docentes que son bien remunerados y bien tratados se sienten satisfechos en su centro de labores, o porque están bien capacitados y tiene un buen rendimiento pedagógico. Y al contrario sucede con los docentes que son mal remunerados, reciben malos tratos, sin tener oportunidades de capacitarse, por eso muestran un bajo rendimiento pedagógico. Y como resultado tenemos un mal rendimiento escolar, notándose mayormente en estudiantes con discapacidad. Los aspectos como el salario, beneficios, reconocimiento, condiciones laborales son relevantes ya que permiten que el docente tenga satisfacción en el desarrollo de sus funciones.

Tanto gestión directiva como satisfacción laboral son un problema latente en escuelas urbanas y rurales dentro del ámbito nacional, porque no se evidencia conducción asertiva por los directivos, además, en algunas instituciones educativas de zona urbana no se busca consenso o participación de los actores educativos, mientras que, en la institución educativa de zona rural, se observa una limitación en las actualizaciones pedagógicas, para trabajar en

aula de acuerdo a las indicaciones del Ministerio de Educación (MINEDU).

En el presente año, en nuestro contexto local, no hay evidencia que dichos temas hayan sido abordados anteriormente en cada institución educativa, el interés de desarrollar este trabajo es, investigar las causas que no permiten una buena satisfacción laboral, no habiendo una solución en la satisfacción laboral, afectan de forma indirecta los aprendizajes de los estudiantes, ante esta problemática nos motiva realizar una investigación exhaustiva para obtener nueva información y generar una óptima gestión directiva.

La importancia de estudiar y/o investigar el tema se sustenta que, actualmente en las escuelas, de zona rural y urbana no se evidencia una buena satisfacción laboral, debido a la sobre carga laboral en la gestión directiva, impidiendo ejecutar procesos educativos pertinentes que generen una buena satisfacción laboral en los actores educativos, considerándose actualmente en un tema de vital importancia en todas las instituciones educativas que deseen lograr aprendizajes esperados.

La satisfacción laboral requiere una motivación para elevar la moral, que contribuya al logro de los aprendizajes, mejorando su eficiencia laboral designada, propiciando disponibilidad y responsabilidad en las ejecuciones de sus funciones.

En las instituciones educativas consideradas como muestra de estudio se evidencia insatisfacción laboral en algunos maestros de los dos últimos niveles de EBR, dificultando realizar un trabajo eficiente e impactando desfavorablemente a los educandos en el desarrollo de sus aprendizajes.

Considerando como objeto de estudio a 40 docentes entre varones y mujeres (26 mujeres y 14 varones), en las escuelas de zona rural y urbana La Libertad, con una duración mínima de 6 meses, abordando el tema gestión directiva y satisfacción laboral, en las escuelas públicas: N° 80439 Huancaspata, provincia de Pataz y la institución educativa N° 66 “Cesar Vallejo Mendoza” – Chequén, provincia de Chepén en la región La Libertad.

En esta investigación se presenta el siguiente interrogante primordial; ¿Qué relación existe entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023?

Además, se presenta los problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la

satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023?

- ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023?

La presente investigación se justifica en el uso del método científico para comprender la relación que existe entre las dos variables gestión directiva y satisfacción laboral docente.

Relevancia social, es de mucha importancia porque responde a una necesidad social de los actores educativos y de esta manera adoptar una excelente atención al estudiante conllevando a aprendizajes esperados de niños y niñas.

Implicancias prácticas, estas implicancias prácticas del trabajo realizado permitirá determinar y explicar que si existe relación entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en las instituciones educativas N° 80439 - Huancaspata y la institución educativa N° 66 – Chequen en la región La Libertad, en beneficio de los actores educativos, logrando buenos resultados en todas las áreas curriculares en primaria y secundaria.

Valor teórico y/o utilidad metodológica, las teorías que sustentan cada una de las variables son: Teorías y modelos educativos entre 1825 – 1925 etapa inicial de la república, Teorías y modelos educativos entre 1930 – 1955 etapa central republicana.

La importancia de la presente investigación se justifica en la utilización del método científico, permitiendo conocer mejor el tema de estudio, para una comprensión objetiva entre la gestión que realizan los directivos y la satisfacción laboral docente en zona urbana y rural.

La indagación presenta el objetivo general:

Determinar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

Además de los objetivos específicos:

- Determinar el nivel de relación entre la dimensión institucional de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.

- Determinar el nivel de relación entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.
- Determinar el nivel de relación entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.
- Determinar el nivel de relación entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva de la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.

Respecto a los antecedentes:

A nivel internacional

Aguilar, (2021) su estudio tiene como propósito determinar el rol directivo el mismo que contribuyen a minorar los retrasos, debiendo aumentar las oportunidades favoreciendo la gestión autónoma en las instituciones tele-secundarias. Su enfoque en estudio fue cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, teniendo una muestra de 40 participantes entre ellos 6 directores de instituciones municipales de Tlazazalca Michoacán, 18 profesores de la misma institución, además la asociación de padres de familia que fueron 14, utilizando como instrumento la encuesta. Los principales resultados determinan, que la gestión directiva tiene relación con la perspectiva de cada docente, concierne a las dimensiones de gestión pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria. Concluye que la escuela implementa los procesos intencionales de mejora, permitiendo buenos resultados y saber a dónde se quiere llegar, toma de decisiones, modelo organizativo, intercambio de experiencias y articulación de acciones. Escuelas del municipio de Tlazazalca Michoacán. Desde el punto de vista personal, concluimos que, cuando se planifica bien desde la gestión directiva, e involucrando a toda la plana docente, se obtienen logros satisfactorios en el aprendizaje de los educandos.

Avendaño, Luna, & Rueda, (2021), en su estudio de investigación, tiene como finalidad medir la satisfacción laboral de los docentes bajo una característica compleja, durante el COVID 19 donde afectó el rendimiento de la labor docente en cada nivel educativo. Su enfoque de estudio fue cuantitativo, tipo de investigación fue descriptiva, con un grupo de 58 docentes participantes en la investigación y empleando un cuestionario como herramienta de estudio, los hallazgos principales revelaron que una proporción específica de los docentes encuestados rechazan el bajo sueldo, también limitaciones para ascender de

escala, en las dimensiones remunerativas y desarrollo profesional. Se concluye que, los docentes fueron afectados laboralmente, por el cambio de enseñanza presencial a una virtual mediante el uso de herramientas tecnológicas. En una escuela de educación básica y media, situada en Catumbo, departamento de norte de Santander. Concluimos que, existen diversos factores que se dieron durante la pandemia, que afectaron la satisfacción docente.

González, (2020), en su estudio de investigación, su propósito es llevar a cabo un estudio explorando la satisfacción laboral docente del nivel no universitario de acuerdo a título obtenido. Su enfoque de estudio fue cuantitativo, tipo de investigación fue descriptiva, con una muestra de estudio que incluyó a 2738 docentes y utilizando un cuestionario como medio de recolección de datos, los resultados principales indicaron que la satisfacción laboral docente guarda relación con las estrategias de enseñar como parte de su trabajo en las dimensiones relación al sexo, administración educativa, humanidad. Concluyendo que el modelo cuenta con una buena adecuación para el trabajo docente no universitario. Concluimos que, el trabajo docente guarda mucha relación con la satisfacción laboral.

Erazo, Álvarez & Serna, (2018), en el marco de su investigación, el objetivo es analizar la conexión entre las estrategias de dirección y el nivel de satisfacción en el trabajo. Se adoptó un enfoque cuantitativo en el estudio, y la muestra de estudio consistió en 18 instituciones educativas, con un total de 230 docentes participantes.

Empleando la escala de Satisfacción Laboral como herramienta de medición, los resultados principales revelaron un efecto positivo y altamente significativo en las áreas relacionadas con la estructura del puesto de trabajo y las condiciones de vida en el entorno laboral promoción, reconocimiento y remuneración. Se concluye que, el estudio determinó las formas que se conduce una dirección influye en la satisfacción laboral del profesorado. II. EE. En la ciudad Manizales, Colombia. Según el nivel estadístico ($p \text{ value} \leq .001$). Desde esta perspectiva se afirma que, si el director realiza una buena gestión directiva, se dará una buena satisfacción laboral a la comunidad educativa.

En relación a los antecedentes que se desarrollaron en el territorio nacional se muestra:

Cabrera, (2020), en su investigación, el objetivo principal es comparar los niveles de satisfacción laboral entre docentes de dos escuelas en Lima Metropolitana. El enfoque del estudio es de naturaleza cuantitativa y tiene un carácter descriptivo. El estudio involucra a una muestra de 120 docentes, quienes fueron evaluados utilizando una escala de satisfacción laboral como herramienta de medición. Los resultados clave del estudio revelan diferencias

significativas en varias dimensiones, incluyendo las condiciones materiales y los beneficios laborales, las políticas institucionales, las relaciones interpersonales y el desarrollo personal, así como el desempeño y las relaciones con la autoridad, según la percepción de los profesores en ambas escuelas. Como conclusión, se afirma que efectivamente existen diferencias en la satisfacción laboral entre los docentes de la Escuela N° 130 Gran Amauta Mariátegui y la Escuela N° 2032 Manuel Scorza. Esto sugiere que los niveles de satisfacción laboral de los docentes varían en cada institución educativa en función de su propia realidad y contexto particular.

Coronel, (2020), el propósito de esta investigación es analizar la relación que existe entre la gestión directiva y la percepción de los profesores en la escuela "Rosa de Santa María", ubicada en la UGEL 03 de Lima en el año 2020. El enfoque de esta investigación es de carácter cuantitativo y se clasifica como un estudio básico. Se utiliza un diseño no experimental con un enfoque descriptivo correlacional de corte transversal. La población muestral comprende a 85 docentes, y se emplea un cuestionario como herramienta de recopilación de datos. Los resultados principales indican que existe una relación entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en las áreas de gestión pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria. En resumen, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la escuela Santa María de la UGEL 03 de Lima en el año 2020, respaldada por un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$). Esta conclusión sugiere que ambas variables son significativas, ya que se evidencia un buen manejo en los diferentes tipos de gestión".

Huamán, (2019), el objetivo de esta investigación consiste en explorar las conexiones existentes entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los docentes en las Instituciones Educativas María Inmaculada, ubicadas en Curahuasi Abancay, Apurímac. Se adopta un enfoque cuantitativo de naturaleza sustantiva o fundamental, con un diseño descriptivo correlacional, y su muestra fue de 66 profesores, que trabajaron en el año 2017. Los resultados principales revelan una relación significativa en varios aspectos, como las condiciones laborales favorables, las relaciones interpersonales, el desempeño profesional, la valoración del trabajo realizado, la percepción del jefe inmediato, la contribución del consejo directivo, la participación, los factores organizacionales y los espacios físicos. En resumen, la mayoría de los docentes en la Institución Educativa María Inmaculada, en Curahuasi Abancay, Apurímac, en el año 2017, informan experimentar una satisfacción laboral positiva de manera regular o constante. Este estudio concluye que la gestión dirigida

por el director de la institución es efectiva y contribuye de manera significativa a fomentar un alto nivel de satisfacción laboral entre sus docentes."

Rivera, (2019), el objetivo principal de este estudio de investigación consiste en examinar la conexión que se establece entre el ambiente institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Lumbreras, ubicada en Puente Piedra durante el año 2018. Se aplicó un enfoque de investigación cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, y la población de estudio estuvo compuesta por 80 docentes. Como herramientas de evaluación, se utilizaron el cuestionario de Litwin y la escala de satisfacción laboral desarrollada por Sonia Palma. Los resultados más destacados indican que existe una relación significativa en aspectos como la adecuada disposición de espacios, el suministro de materiales necesarios, la compensación económica, las relaciones interpersonales, el sentido de realización personal, la satisfacción con el trabajo, la actitud colaborativa y las relaciones basadas en el respeto. En resumen, se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Lumbreras, Puente Piedra, en el año 2018. Esta conclusión sugiere que la dirección de la institución fomenta un ambiente institucional positivo, lo que a su vez contribuye a mejorar y optimizar el desempeño docente con el objetivo de elevar la calidad de la educación brindada a los estudiantes.

Huaita & Luza, (2018), el propósito principal de esta investigación es examinar cómo el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral influyen en el rendimiento de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria ubicadas en la zona de Barrios Altos de Lima. El tipo de investigación llevado a cabo se clasifica como básica, explicativa y descriptiva. La población de estudio estuvo conformada por 130 docentes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico, y se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Los resultados clave revelan una influencia significativa en todas las dimensiones del desempeño docente, incluyendo la tarea en sí, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y los beneficios económicos. En resumen, se concluye que existe una influencia considerable de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes en las escuelas de nivel secundario en Barrios Altos de Lima durante el año 2017, respaldada por un nivel estadísticamente significativo ($p < 0.05$). En este contexto, es importante subrayar la relevancia de la satisfacción laboral, ya que contribuye al bienestar y al mejoramiento de la labor pedagógica de los docentes.

A nivel regional o local:

Burgos & Cabieses, (2020), el propósito de este estudio de investigación es analizar la correlación entre la motivación en el entorno laboral y la satisfacción laboral del cuerpo docente en la Institución Educativa Virú, durante el año 2019. Este estudio se enmarca como una investigación de tipo correlacional, con una muestra compuesta por 90 profesores. Como herramienta de evaluación, se empleó la escala de motivación MAWS, desarrollada por Gané, Forest, Aubé, Gilbert, Morin y Malori en 2012. Los resultados principales indican que existe una relación directa y significativa entre la motivación en aspectos como el diseño de las tareas laborales, las condiciones de vida, la realización personal, las oportunidades de promoción y el salario, y la satisfacción laboral de los profesores. En resumen, se concluye que la satisfacción laboral de los docentes está fuertemente influenciada por su nivel de motivación intrínseca, que satisface tanto sus necesidades personales como profesionales.

Valeriano, (2019), en su estudio de investigación tiene como propósito evaluar la correlación entre gestión directiva y convivencia escolar en estudiantes de primer grado de secundaria en la IE Dios es Amor, Wichanza La Esperanza – 2019. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional teniendo como participantes de estudio a una población de 144 estudiantes del primer grado con edades entre los 12 y 14 años entre varones y mujeres. Utilizando como instrumento al cuestionario. Los principales resultados dieron a conocer que existe una relación significativa en las dimensiones organizacional, administrativa, pedagógica, y comunitaria. Se concluye que si existe una relación muy significativa entre gestión directiva y convivencia escolar en estudiantes de primer grado de secundaria en la IE Dios es Amor Wichanza La Esperanza – 2019. Concluimos que, el manejo adecuado del director en la institución educativa conlleva a una buena convivencia armoniosa en los estudiantes.

Al presentar las bases teórico científicas, se presenta a la variable primera, que la gestión directiva cuya definición tiene numerosos estudios que fueron realizados por varios autores, pero se destacan los siguientes.

Teorías que sustentan la gestión directiva, a los estudios de Taylor y Fayol se suman la llegada del sector productivo de los primeros representantes de las CC. SS, convirtiéndose en el segundo factor que determina el surgimiento de la TRH a inicios del siglo XX.

Según, Kaufman, (2001), citado por Sandoval, (2016, pág. 30), sustenta que, la teoría organizacional se desarrolla buscando el aumento de la eficiencia y eficacia en el empleado para una buena producción en las instituciones educativas. Esto permite a los directores adoptar a largo plazo enfoques diversos, con perspectivas para gestionar de la mejor manera

las actividades laborales.

Ahora, se puede señalar las dimensiones de la Gestión Directiva, según Martínez (2000), citado por Flores, (2019, pág. 21), considera la dimensión institucional: sostiene que, la gestión se va construyendo a través de una actividad perseverante que será proyectado a largo plazo, para lograr el objetivo planificado llegando a resolver las problemáticas que enfrenta dicha institución.

Según Marcano y Reyes, (2009), citado por Flores, (2019, pág. 22), considera la dimensión administrativa: sostiene que, existen diferencias entre la gestión académica, es un conjunto de procesos que administran componentes y subcomponentes del currículo apoyando a la práctica pedagógica, permitiendo la construcción y modelo del perfil esperado del educando (p. 223), mientras que gestión administrativa está conformada por procesos y principios, orientando el desarrollo del currículo mediante acciones y cumplimiento de normas aplicando los valores y los procedimientos, haciendo viable cada uno de los procesos para cumplir tal como establece la parte legal, filosóficas y teóricas de cada una de las instituciones. (p. 230).

Según Flores, (2019, pág., 29), sostiene que, son procesos que garantizan condiciones organizacionales, coordinaciones, el control y monitoreo a todos los programas educativos, entre ellos el control al personal docente, administrativos, financieros y a los estudiantes

Teniendo en cuenta la gestión pedagógica y la gestión administrativa son procesos que derivan de la gestión institucional.

Según Mendoza & Bolívar, (2016, Pág., 40), considera la dimensión pedagógica: sostiene que, es un proceso donde intervienen el conocimiento, principios éticos, política, y la administración, todo esto orientado al continuo mejoramiento de las prácticas pedagógicas, aduciendo que desde la escuela se inicia poniendo en práctica los aspectos administrativos: orientar, supervisar, planificar, dirigir y controlar los recursos de la institución con el apoyo de todos los entes educativos, impulsando a lograr las metas propuestas.

Según Cassasus (2000), Citado por Mendoza & Bolívar, (2016, Pág., 42), Sostienen que, la gestión es un proceso en desarrollo continuo para el aprendizaje abarcando una estricta relación con diversos factores entre ellos, las capacidades, la estructura, una buena estrategia, el uso de sistemas y objetivos planificados de acuerdo a su entorno o contexto.

Según Huiza, (2017, pág., 24), considera la dimensión comunitaria: sostiene que, las comunidades identifican, promueven y monitorean las interacciones de los actores

educativos dentro del ámbito social en el que se desempeña, desarrollando Proyecto Educativo Institucional según la evaluación diagnóstica realizada en su contexto.

Las instituciones educativas desarrollan actividades de la gestión comunitaria entre ellas la proyección social, como influencia de apoyo de programas que ayuden a solucionar los conflictos para mejorar la calidad de supervivencia en los beneficiarios. El rol de la comunidad es reforzar internamente la organización institucional, y su alineamiento con actividades sociales y culturales de acuerdo a su realidad, promoviendo su identidad emocional, el compromiso, involucramiento activo de toda la comunidad educativa y aliados estratégicos, para elaborar, ejecutar, evaluar y hacer el seguimiento de PEI, PAT y RI.

La gestión comunitaria impulsa una estrecha relación dialéctica entre la institución y población de su localidad, realizando estudios a nuevos contextos socioeconómicos, políticos y culturales para que hagan significativos y pertinentes los aprendizajes.

Según Avella, (2004 pág., 10 y 15) sostiene que, para alcanzar que la comunidad participe dentro de los procesos de desarrollo y convivencia, es relevante que estén preparados para acometer responsablemente la implementación para tomar decisiones asertivas y movilizar los recursos para asegurar el equilibrio y la estabilidad social, empoderando a las comunidades para asumir responsablemente las acciones que se ha desarrollado paulatinamente como un mecanismo para lograr y alcanzar un mayor grado de convivencia, ya que esto es una tarea que implica la formación de líderes comunitarios que actúen como actores en los procesos de gestión comunitaria.

Según Martínez, (2021. pág. 61), define a la gestión directiva mencionando que, cabe el análisis que la problemática que involucra hoy al director se mueve entre los ejes más amplios, que trasciende desde la gestión clásica, o ha surgido aspectos para conformar la gestión en las instituciones educativas actuales, (por ejemplo, el director es responsable directa o indirectamente de la seguridad física de los alumnos y del personal que lo componen y conforman la institución educativa al presentarse situaciones de violencia dentro del ámbito escolar).

Según Rosario (2015, Pág., 48), sustenta que, se conceptualiza como la práctica sociohistórica que los directivos implementan, en diferentes espacios institucionales, guiados por estructuras académicas y administrativas donde el contenido de la gestión y conduce a la creación de valor agregado, actualización en la experiencia dentro el contexto de la práctica institucional, el resultado de la gestión estatal no es un producto, sino que radica principalmente en sus procesos de vida, en los hechos y gestos de los actores

institucionales y se expresa a través de sus acciones. En esencia, tienen el principio de responsabilidad social y forman un nuevo ciudadano, uno de los principios del modelo de gestión interviene permanentemente vinculados con la noción de acción de aprendizaje para la sociedad.

Dentro de la gestión del director se lleva a cabo todo lo planificado, teniendo en cuenta el contexto de la institución educativa, a través de un trabajo bien organizado, permitiendo brindar un excelente servicio educativo y buen clima institucional, despertando el interés en el profesorado.

Según Huamán, (2019, p. 43), sostiene que, el director permite la participación activa, para empoderar y fortalecer a la comunidad educativa, desde una extensión política, permitiendo lograr el desarrollo integral de los estudiantes.

Según Ceballos, (2005, p. 50), sostiene que, se refiere a la actuaciones y acciones en conjunto que se desarrollan con el propósito de ubicar a la institución educativa en un lugar específico donde son gestionadas por todos los actores que trabajan en ella, llamándolo gestión escolar.

La exigencia de una actuación específica precisa que la palabra directiva es una cualidad que acompaña a la palabra gestión, “directivo” es la persona que, ejecuta acciones en diversas dimensiones, pedagógicas, administrativas, comunitarias, organizativas, de acuerdo a su propio contexto.

Según Ramírez (2007), citado por Valles de Rojas, Rodríguez, Del Valle, Rojas & Jiménez, (2017), menciona las siguientes características de la gestión directiva, sostienen que, las instituciones para alcanzar sus metas y objetivos como requisito debe constar de varios procesos sistematizados, de los cuales se tuvo que realizar el diagnóstico, seguido de una planificación bien detallada, continuando con su ejecución, a la vez dar el seguimiento previo a una evaluación donde se obtendrán resultados que permiten tomar decisiones pertinentes. En tal sentido, cada integrante de la escuela debe trabajar con sentido y pertinencia y para ello, es de vital importancia tener una buena gestión de acuerdo a su contexto, tal como menciona Romero (2005, p. 39), por lo tanto, los directivos deben estar muy atentos a las actividades propuestas para una transformación del entorno educativo.

Según Alvarado, (2008), citado por Valles de Rojas, Rodríguez, Del Valle, Rojas & Jiménez, (2017) sostienen que, la gestión administrativa del director es un aspecto importante para mejorar la escuela, amparándose desde los procesos de ejecución y también la evaluación permitiendo que la misión institucional tenga un buen soporte, aprovechando

adecuadamente los recursos para ejecutar procedimientos de mejora continua, Por su parte, Borjas (2004), con respecto a las afirmaciones anteriores sugiere utilizar los recursos para un buen desarrollo pedagógico, y no dejando de lado la administración de materiales, el tiempo, que permita un trabajo eficiente y eficaz en el desarrollo pedagógico.

A si mismo se describen las funciones del director:

Según García, Chow & Tafur (2011. p 44,45), sostienen que, las funciones de gestión directiva son:

Con respecto a la planificación es, ser responsables para un trabajo coordinado, impulsando el desarrollo de proyectos y elaboración de instrumentos de gestión que reglamentan la institución educativa, (proyectos, planes pedagógicos, libros de texto, gestión), así como derivarlo al jefe inmediato superior correspondiente para su aprobación, para tratar de identificar la problemática luego establecer metas para desarrollar lo planificado mediante proyectos.

Así mismo la coordinación es establecer coordinaciones con todas las organizaciones existentes (grupos para el desarrollo del trabajo, agencias, entre otros), en la institución para llevar a cabo lo propuesto permitiendo el funcionamiento de manera óptima, orientando la motivación y los métodos de trabajo de las mismas, esto implica armonizar bien el trabajo con todo el equipo y organizaciones para el desarrollo consistente de acciones y proyectos, así como el uso de recursos inmediatos para dar solución pertinente.

Además, el director tiene la función de control y evaluación, mediante el monitoreo y evaluación de procesos y resultados, esto implica monitorear la funcionalidad de la institución educativa, el avance de proyectos y la efectividad de las organizaciones, recomendar herramientas de evaluación óptimas y establecer el mecanismo regulatorio adecuado para tener buenos resultados.

El director debe facilitar con recursos necesarios a los entes educativos para el desarrollo óptimo de las actividades planificadas y asumiendo con responsabilidad sus funciones dentro de la gestión administrativa y económica, además de los ambientes y bienes y materiales.

Además, tiene la función de fomentar las relaciones humanas incentivando a los grupos de personas dándole facilidades para interactuar, brindando información oportuna y estableciendo un buen clima institucional dentro de la comunidad educativa.

Dentro de sus funciones culturales de poner en marcha una cultura institucional basada en la práctica de valores, dando lugar en el centro educativo como símbolo

representativo de dicha cultura y que tenga repercusión en otros entes locales y regionales, teniendo en cuenta los roles compartidos entre los trabajadores de la comunidad educativa.

El director en su función política debe de dirigir y conducir a toda la comunidad educativa regulando su participación dentro de los diferentes sectores poniendo en acción el desarrollo de procesos en el trabajo en equipo y mitigar los enfrentamientos que se puedan suscitar entre los entes educativos.

Finalmente, en las relaciones externas se debe actuar con responsabilidad las funciones externas en relación a otras instituciones intercambiando y adquiriendo recursos nuevos, para el buen desarrollo de la entidad educativa.

Seguidamente se señala la segunda variable satisfacción laboral, según Gamboa, (2010), menciona que, existen algunas teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral, entre ellos se consideran algunos artículos, la teoría de los dos factores, motivación - higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959, en Hancer y George, 2003:86, Morillo, 2006: 48). Dicha teoría sostiene que el hombre tiene dos categorías diferentes con respecto a las necesidades siendo totalmente independientes entre ellas, influyendo en su actitud de distintas maneras.

Una de ellas está conformada por los factores satisfactorios, encontrándose en el trabajo tales como: desarrollo de logros, progreso, responsabilidad y reconocimiento.

La otra, referida a factores higiénicos, siendo estos totalmente débiles en cuanto a la motivación, sin embargo, causan insatisfacción al trabajador, enlazando a su contexto del mismo, ocupándose de su espacio exterior, así tenemos, una buena relación con los demás, remuneración, estabilidad en el trabajo, una supervisión eficiente a los empleados, llevado a cabo por un buen sistema estructurado para orientar las decisiones del empleador.

Según DGFM, (pág., 9) sostiene que, las teorías psicológicas – psicopedagógicas está relacionado con el trabajo en equipo de educadores y educandos, conllevan a un aprendizaje mutuo, que permitirá desarrollar diversas temáticas para ponerlos en práctica y tengamos como resultado un trabajo activo, que se note la creatividad, el diálogo, que haya vivencia, que sea cooperativo, solidario de acuerdo a su contexto de la institución, siendo el educador un guía y facilitador del aprendizaje.

Ahora se puede señalar las dimensiones de la satisfacción laboral, Según Yañez, Arenas & Ripoll, (2010, p. 194), sostienen que, en las relaciones interpersonales, la confianza es un elemento esencial en las relaciones con los demás compañeros de trabajo, así mismo facilita tener buenas actitudes en el trabajo desempeñado, teniendo buenos

resultados de satisfacción laboral.

Además, indica que está basado en los elementos del ambiente físico. Según (Observatorio de riesgos psicosociales UGT, (2012, pág. 2), sostiene que, el ruido es la insatisfacción que no permiten una buena producción ya que se expone a accidentes incrementando la probabilidad de equivocarse en el trabajo. Además, provoca cansancio, poca concentración y malestar tanto físico como psicológico, impidiendo una comunicación adecuada, generando estrés.

Según (Observatorio de riesgos psicosociales UGT, 2012, pág. 3), sostiene que, la luminosidad, el brillo y el contraste influyen en el rendimiento laboral y satisfacción psicológica. Por otro lado, la deficiente iluminación no permite concentrarse, causando dolores fuertes de cabeza, cansancio de la vista poniendo al trabajador en un estado tenso llegando a frustrar las tareas que realiza. De no lograrse controlar la iluminación causa estos daños.

Según (Observatorio de riesgos psicosociales UGT, 2012, pág. 3), sostiene que, la temperatura extrema (frio o calor) provoca insatisfacción al trabajador, causando daños físicos, mentales y sociales, necesitando más esfuerzo de concentración en su labor. Además, puede llegar a causar accidentes bloqueando el normal funcionamiento de sus habilidades y destrezas del empleado.

Según Fernández, (2006), sustenta que, no es muy novedoso indicar que el buen desempeño de labor docente, sea un componente que influye directamente en la mejora de la educación, adaptando a las necesidades de los estudiantes y exigencias del currículo que conlleva a un buen desempeño profesional, además teniendo en cuenta estructuras en las instituciones educativas del mismo modo un crecimiento progresivo en su profesionalidad, da lugar a desarrollar un buen desempeño docente hasta llegar a un buen nivel satisfactorio. Estos se caracterizan por tener un buen nivel de pensamiento y razonamiento para analizar de manera global los procedimientos planificados para actuar inteligentemente. Por lo tanto, después de abordar estrategias tradicionales en la formación de los profesores, Fernández, se posiciona a favor de la ampliación de la perspectiva conceptual que defiende la fundamentación didáctica que intenta dar una visión general del desarrollo profesional del docente.

Según Torres, (2015), sostiene que, la labor docente se asocia al rendimiento profesional, cuando baja el nivel de los procesos educativos específicamente de la enseñanza-aprendizaje, se relaciona a la disminución de la condición laboral docente en la

actualidad. Las condiciones de trabajo en los centros educativos permiten a los profesores capacitados, comprometidos, con trayectoria profesional tengan preferencias laborales en dicha institución.

Los planes remunerativos, condicionan la labor docente para satisfacer las necesidades económicas y crecimiento profesional, que se vería reflejado en el logro de aprendizajes de cada estudiante.

Siendo de vital importancia establecer una reforma de incentivo docente en base a su desempeño profesional dentro o fuera de la institución educativa que conlleve al reconocimiento laboral docente.

Según Bòria, Crespi & Mascarilla, (2012, pág., 12) sostiene que, para tomar decisiones debe ser algo muy importante para el individuo muestre su iniciativa y a la vez desarrolle su independencia. Con participación grupal se logra mayor motivación, integración y llegar a consensos en los acuerdos grupales. En la institución educativa se evidencia vínculos existentes entre la satisfacción laboral y factores internos de la persona.

Según Güell, (2015, pág., 122 y 125), define que, la satisfacción laboral docente, se considera de vital importancia en todas las actividades que desarrolla el empleado guardando relación con el tema de salud y trabajo para satisfacer las necesidades personales, además también tiene mucha importancia el estado de ánimo o emocional que percibe un trabajador al desarrollar sus funciones de manera positiva y otro factor es el ambiente donde se desenvuelve, ya que eso conlleva a una buena satisfacción y desempeño laboral.

Además, Bòria, Crespi & Mascarilla, (2012, Pág., 10) sostienen que, la satisfacción laboral es cuando las personas valoran lo que hacen, generando una actitud positiva entre sus pares para sentirse a gusto en su centro laboral, ya que también hay personas satisfechas con su labor de acuerdo a su puesto de trabajo y también en los incentivos, del mismo modo, los aspectos dichos anteriormente pueden causar insatisfacción en otras personas.

Seguidamente Sánchez & Sánchez, (2008, Pág. 1196) sostienen que, se refiere a la motivación del empleado para desarrollar sus funciones de trabajo, surgiendo desde su imaginación algunas expectativas que se contrastan en el desarrollo de su trabajo. Si el trabajador está en desventaja en comparación a sus demás compañeros se siente insatisfecho o también cuando el trabajo anterior le ofrecían mejores beneficios. Mientras mayor sea la satisfacción laboral asume un mejor compromiso en su trabajo en el que se desempeña, pero, si hay poca satisfacción en su labor, no prestará mayor interés a su labor diaria.

Por lo tanto, Caballero, (2002, pág., 2). sostiene que, es una construcción de varios

aspectos dependiendo mucho de sus características de cada sujeto y también del trabajo logrando niveles satisfactorios o insatisfactorios sobre sus actitudes que pueden ser de manera positiva o negativa.

Del mismo modo Padilla, Jimenez & Ramirez, (2011, pág., 9), sostienen que, la valoración docente es alta, relacionando a la motivación intrínseca, del profesorado mostrando que su evaluación fue alta, cuando se refiere al aspecto intrínseco del desempeño global, además, el nivel de satisfacción del profesorado, a su vez, fue un elemento asociado a su trabajo y la relación entre este factor y la intención de hacer un cambio implica renunciar a una carrera académica.

Y por último Aguilar, Magaña & Surdez (pág., 5, 6), sostienen que, la relevancia del análisis de la satisfacción laboral se encuentra enlazada al desarrollo y dignificación del trabajador considerándolos como seres humanos, ya que mejora su calidad de vida, además al sentirse satisfecho presenta una organización amigable a diferencia de un trabajador insatisfecho, el trabajo es un conjunto favorable de emociones que los empleados perciben, su satisfacción laboral asociado con una cultura pragmática, corporativa, de mente abierta y centrada en el empleado con controles laxos, se supone que la felicidad en el lugar de trabajo está relacionada con los resultados económicos, hay otros incentivos para motivar, no siempre es solo el dinero.

Según Bòria, Crespi & Mascarilla, (2012, pág., 12) sostiene que, la motivación se trata del estado de ánimo de una persona que se manifiesta a través de su conducta, cuando se realizan actividades en el entorno familiar y de carácter social, la motivación no solo consiste en obtener buena producción y competencia en su labor, más bien es un instrumento para lograr la eficacia en sí mismo, logrando como resultado disfrutar de lo que hace.

Mientras haya compromiso, interés e identidad con la institución se evidencia una mejor productividad por parte de los trabajadores, llegando a obtener mejores resultados laborales y eso evita ausencia o abandono al trabajo, además indica que existen otros factores de motivación.

Según Bòria, Crespi & Mascarilla, (2012, pág., 12, 13) sostiene que, el tipo de actividad está acorde a la forma de trabajo o el puesto que ocupe, el nivel ocupacional ya sea ambiental o económica determinan la satisfacción de un trabajador, por otro lado, son los de mayor jerarquía laboral quienes se sienten más a gusto en su determinado puesto de trabajo, por lo tanto, demuestran mayor compromiso para direccionar la motivación en los demás y lograr buenos resultados en dicha institución.

Según Sánchez & Sánchez, (2008, pág., 1197) sostiene que delimitan las categorías en satisfacción laboral tanto en hombres y mujeres, en la edad, obteniendo una estrecha similitud en ambas variables estudiadas, el género femenino se siente más satisfecho, y con respecto a la edad, son las personas que cuentan con una profesión entre 20 a 30 años de edad, presentan mayor satisfacción laboral son las personas con más de sesenta y uno años de edad, el estudio confirma que las personas de sexo femenino son más satisfechas que los varones, la satisfacción y la edad guardan reciprocidad entre ellas.

La indagación presenta la siguiente Hipótesis General:

Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y satisfacción laboral en docente de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.

También están las Hipótesis específicas.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión institucional de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y a satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.

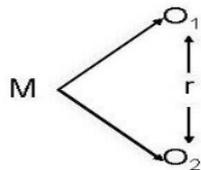
II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo de investigación

Investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional de corte transversal, con diseño no experimental.

2.2. Diseño metodológico.

Tomando en cuenta lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 79), Sostienen que, la investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Es no experimental puesto que no se realizó ningún tipo de manipulación de variables. Asimismo, es de corte transversal, debido a que la medición de las variables, la aplicación de instrumentos, se harán en un solo corte en un solo momento. El esquema es el siguiente:



En donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable

O2 = Observación de a variable

r = Correlación de las variables

V1 = Gestión directiva

V2 = Satisfacción Laboral

2.3. Población, muestra y muestreo.

Respecto a la población, según basado en Hernández, et al. (2013), sostiene que, una población es el conjunto de todos los casos que tienen especificaciones comunes (p. 174). En tal sentido dicha población estuvo conformada por 40 docentes tanto de la IE N° 66 – Chequén y la IE N° 80439- Huancaspata.

Tabla A-1

Distribución poblacional de docentes de las instituciones educativas N° 66-Chequén y N° 80439-Huancaspata

I. EE	SEXO		N° de Docentes
	F	M	
N° 66	21	13	34
N° 80439	5	1	6
TOTAL	26	14	40

Nota: De acuerdo a la muestra, se puede observar que estuvo conformado por 40 docentes de la IE N° 66 – Chequén y la IE N° 80439 – Huancaspata.

La muestra, según (Hernández, 2006, p. 241), sostiene que, es una pequeña parte de la población o un subconjunto de esta, sin embargo, posee las características de ella, y es la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra generalice sus resultados a la población elegida.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Se utilizó la técnica de la encuesta.

Según Valderrama, (2013), manifiesta que, la encuesta nos permitirá recoger, identificar y conocer el nivel de la problemática. Por otra parte, García (1993, p. 143), sostiene que, la técnica utilizada para un conjunto de procedimientos definidos de un trabajo de investigación, de los cuales recogen y analizan una serie de datos que representa una población amplia, del que se quiere explorar una serie de características.

Para la recolección de información de las variables gestión directiva y satisfacción laboral, en docentes de zona urbana y rural, se utilizó el cuestionario de escala de Likert (Smirnov), usando criterios realizados por los investigadores.

El cuestionario es un formulario que contiene una serie de preguntas, de los cuales se deben brindar respuestas. La redacción de preguntas en dicho cuestionario es para obtener la información que el investigador desea, por ello requiere de mucho cuidado, evitando modificar las respuestas de los encuestados.

Los cuestionarios se aplicaron para cada variable, dichos instrumentos fueron elaborados por autoría propia de MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando y VALERIO REYES, Elmer Ulices. Validadas oportunamente de acuerdo a la

formalidad establecida por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Validados oportunamente por los especialistas correspondientes (ver anexos).

Se ha considerado las dimensiones pertinentes y que interesan en la investigación.

En el primer instrumento: cuestionario para medir la gestión directiva, luego de su elaboración está conformado por 15 ítems, y una escala politómica conformada por cinco (05) índices: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) Y Siempre (5).

El segundo instrumento también fue elaborado por MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando y VALERIO REYES, Elmer Ulices. Y quedó conformado por 19 ítems y una escala politómica conformado por cinco (05) índices: Muy en desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Poco de Acuerdo (3), De Acuerdo (4) y Muy de Acuerdo (5).

La validez de cada instrumento para las respectivas variables de estudio se desarrolló aplicando el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, obtenido de la siguiente fórmula.

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

Si el valor del coeficiente Alfa de Cronbach supera a 0.70 eso indica que el instrumento es válido.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.

Se utilizó el software SPSS o EXCELL, para el procesamiento de los datos, luego se diseñará tablas y figuras.

Se trabajó con la prueba de normalidad, regresión lineal y correlación de Pierson.

Al analizar los datos, se hizo mediante la visualización de tablas y gráficos, donde se interpretaron los resultados de cada variable, utilizando el programa estadístico IBM SPSS, se crearon tablas, gráficos y Excel.

Para la justificación de la hipótesis general e hipótesis específicas, se procesó mediante el mismo software SPSS con los comandos de correlación entre variables.

La significación del coeficiente de correlación se evalúa utilizando los siguientes criterios de decisión: Si $p < 0,05$, da lugar a afirmar que existe una relación significativa entre las características; Si $p < 0,01$, da lugar que existe una relación altamente significativa entre las características y si $p > 0,05$, indica que no existe una

relación estadísticamente entre las características estudiadas.

2.6. Aspectos éticos en investigación

- Confidencialidad: Las respuestas a los instrumentos fueron de forma anónima y los datos obtenidos son totalmente reservados, estrictamente para fines de la presente investigación y conocido solo por los investigadores.
- No maleficencia: La presente investigación asegura de no causar daños o riesgos intencionales a la población en estudio.
- Autonomía: Los investigadores explicaron detalladamente a la población muestral la temática de investigación, los mismos que participaron libremente en el estudio.
- Privacidad: Se tiene en cuenta el anonimato tanto en los datos e información de la población muestra de estudio en la presente investigación.
- Justicia: La investigación tuvo lugar en una población que tiene la necesidad de identificar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral y se evidencie buen clima institucional.

III. RESULTADOS

Para el presente acápite tenemos la presentación de los resultados, los mismos que se ponen a consideración, teniendo en cuenta los propósitos planteados en el presente informe de indagación.

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de Gestión directiva en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

Nivel de Gestión directiva	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	10	25.0
Alto	30	75.0
Total	40	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Nota: Esta tabla se aprecia una predominancia de nivel alto de Gestión directiva, representado por el 75.0% de docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023, que presentan este nivel; seguido del 25.0% que presenta nivel medio; y el 0.0% que ostenta nivel bajo.

Figura 1

Nivel de Gestión directiva en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

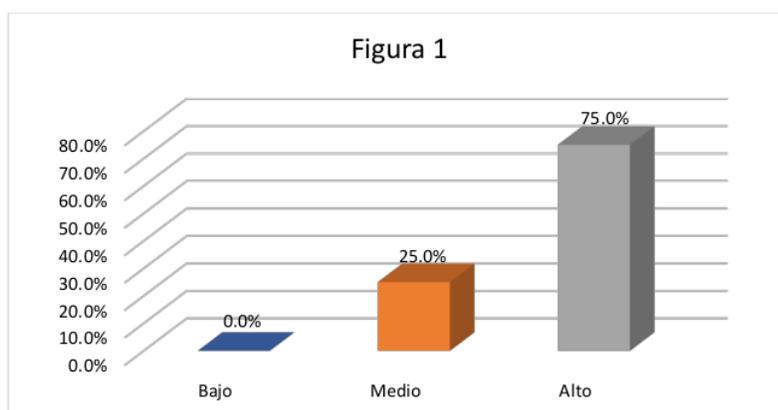


Tabla 2

Nivel de Gestión directiva según dimensiones, en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

Nivel de Gestión directiva	N	%
Institucional		
Bajo	0	0.0
Medio	19	47.5
Alto	21	52.5
Total	40	100.0
Administrativa		
Bajo	1	2.5
Medio	15	37.5
Alto	24	60.0
Total	40	100.0
Pedagógica		
Bajo	0	0.0
Medio	14	35.0
Alto	26	65.0
Total	40	100.0
Comunitaria		
Bajo	0	0.0
Medio	19	47.5
Alto	21	52.5
Total	40	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Nota: Esta table se observa una predominancia de nivel alto en las dimensiones de la Gestión directiva, con porcentajes de docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023, que oscilan entre 52.5% y 65.0%.

Figura 2
Nivel de Gestión directiva según dimensiones, en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023



Tabla 3

Nivel de Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

Nivel de Satisfacción laboral	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	9	22.5
Alto	31	77.5
Total	40	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Nota: Esta tabla se aprecia una predominancia de nivel alto de Satisfacción laboral, representado por el 77.5% de docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023, que presentan este nivel; seguido del 22.5% que presenta nivel medio; y el 0.0% que evidencia nivel bajo, respectivamente.

Figura 3

Nivel de Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

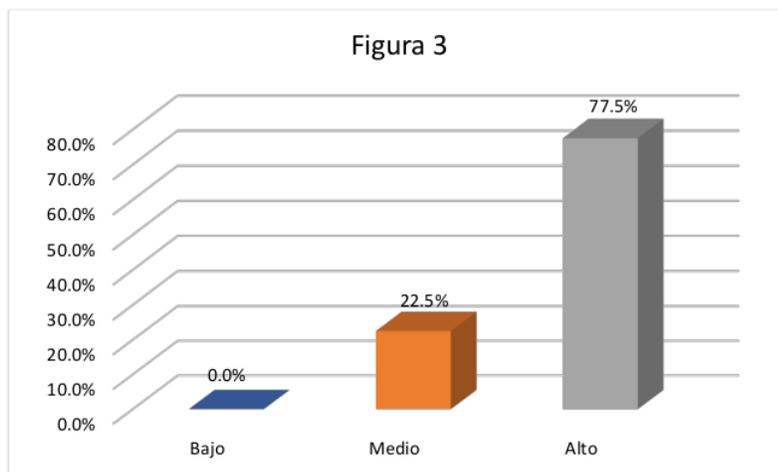


Tabla 4

Nivel de Satisfacción laboral según dimensiones, en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

Nivel de Satisfacción laboral	N	%
Relaciones interpersonales		
Bajo	0	0.0
Medio	16	40.0
Alto	24	60.0
Total	40	100.0
Ambiente físico		
Bajo	1	2.5
Medio	39	97.5
Alto	0	0.0
Total	40	100.0
Desempeño profesional		
Bajo	0	0.0
Medio	21	52.5
Alto	19	47.5
Total	40	100.0
Condición laboral		
Bajo	0	0.0
Medio	18	45.0
Alto	22	55.0
Total	40	100.0
Participación		
Bajo	0	0.0
Medio	13	32.5
Alto	27	67.5
Total	40	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Nota: Esta tabla se observa una predominancia de nivel medio en las dimensiones Ambiente físico y Desempeño profesional de la Satisfacción laboral, con porcentajes de

docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023, que oscilan entre 52.5% y 97.5%. Asimismo, predomina en los docentes evaluados el nivel alto en las dimensiones Relaciones interpersonales, Condición laboral y Participación, con porcentajes que oscilan entre 55.0% y 67.5%.

Figura 4
Nivel de Satisfacción laboral según dimensiones, en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

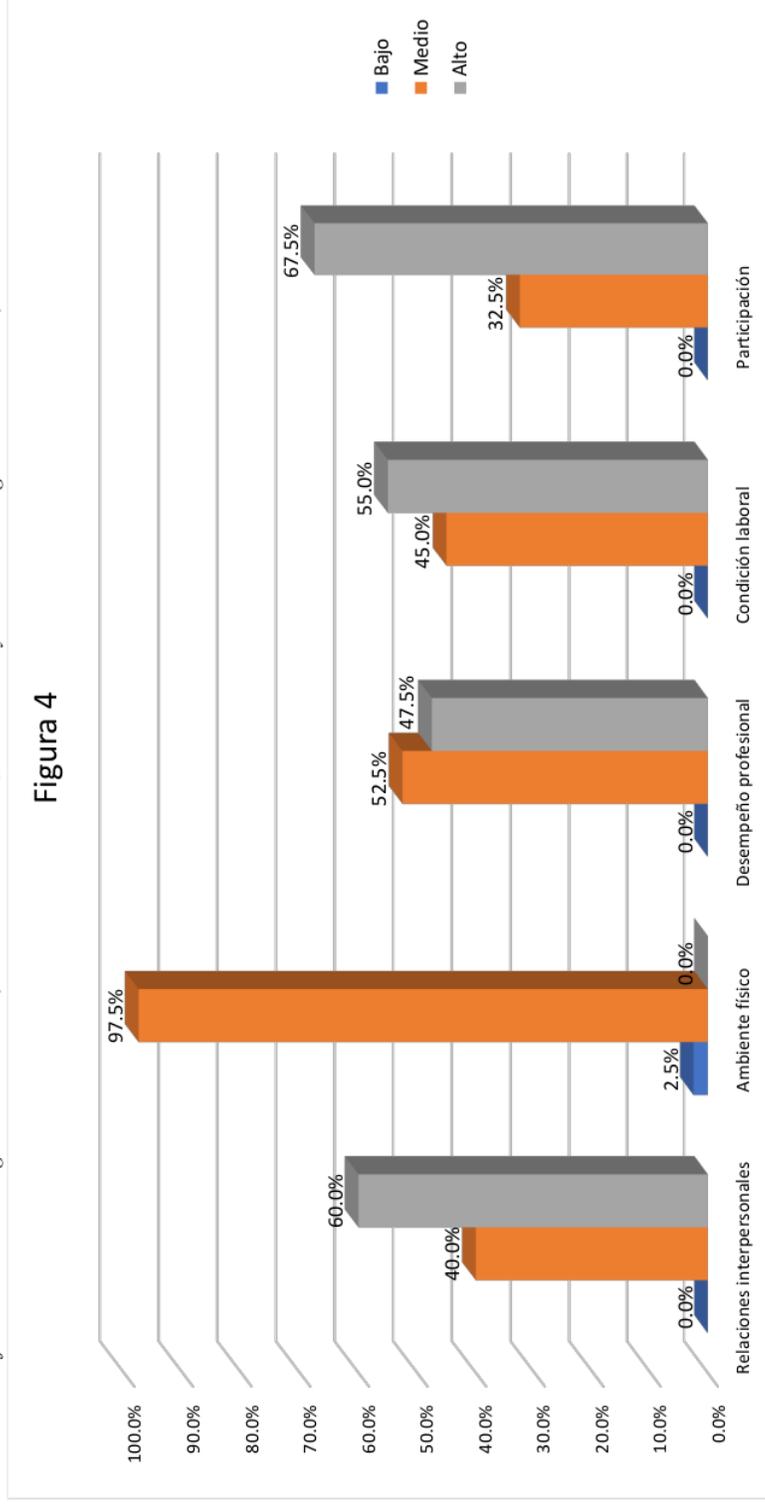


Tabla 5

Correlación entre Gestión directiva y Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	Gestión directiva (r)	Sig.(p)
Satisfacción laboral	.725	.000**

**p<.01 p<.05

Nota: Esta tabla se presentan los resultados de la prueba de correlación de Pearson, donde se puede observar que existe una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva entre la Gestión directiva y la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Institucional de la Gestión directiva y las dimensiones de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	Institucional (r)	Sig.(p)
Relaciones interpersonales	.443	.000 **
Ambiente físico	.213	.187
Desempeño profesional	.463	.000 **
Condición laboral	.184	.257
Participación	.028	.864

**p<.01 p<.05

Nota: Esta tabla se observa que la prueba de correlación de Pearson, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva, entre la dimensión Institucional de la Gestión directiva y las dimensiones Relaciones interpersonales y Desempeño profesional de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Administrativa de la Gestión directiva y las dimensiones de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	Administrativa (r)	Sig.(p)
Relaciones interpersonales	.285	.075
Ambiente físico	.505	.000 **
Desempeño profesional	.517	.000 **
Condición laboral	.574	.000 **
Participación	.552	.000 **

**p<.01 p<.05

Nota: Esta table se observa que la prueba de correlación de Pearson, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva, entre la dimensión Administrativa de la Gestión directiva y las dimensiones Ambiente físico, Desempeño profesional, Condición laboral y Participación de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Pedagógica de la Gestión directiva y las dimensiones de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	Pedagógica (r)	Sig.(p)
Relaciones interpersonales	.122	.455
Ambiente físico	.409	.000 **
Desempeño profesional	.414	.000 **
Condición laboral	.365	.000 **
Participación	.495	.000 **

**p<.01 p<.05

Nota: Esta tabla se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva, entre la dimensión Pedagógica de la Gestión directiva y las dimensiones Ambiente físico, Desempeño

profesional, Condición laboral y Participación de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Comunitaria de la Gestión directiva y las dimensiones de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	Comunitaria (r)	Sig.(p)
Relaciones interpersonales	.309	.053
Ambiente físico	.280	.080
Desempeño profesional	.552	.000 **
Condición laboral	.295	.065
Participación	.224	.164

**p<.01 p<.05

Nota: Esta tabla se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva, entre la dimensión Comunitaria de la Gestión directiva y la dimensión Desempeño profesional de la Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.

Tabla A1

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones del Cuestionario de Gestión directiva en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	Z(K-S)	Sig.(p)
Gestión directiva	.973	.161
Institucional	.950	.082
Administrativa	.941	.073
Pedagógica	.925	.068
Comunitaria	.919	.056

**p<.01 p<.05

Tabla A2

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Cuestionario de Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	Z(K-S)	Sig.(p)
Satisfacción laboral	.947	.062
Relaciones interpersonales	.962	.190
Ambiente físico	.943	.058
Desempeño profesional	.952	.090
Condición laboral	.968	.315
Participación	.955	.104

**p<.01 p<.05

Anexo B

Correlación ítem-test en el Cuestionario de Gestión directiva en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.252	Ítem06	.349	Ítem11	.368
Ítem02	.628	Ítem07	.375	Ítem12	.531
Ítem03	.429	Ítem08	.232	Ítem13	.437
Ítem04	.257	Ítem09	.541	Ítem14	.337
Ítem05	.525	Ítem10	.314	Ítem15	.264

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la Tabla B, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las subescalas correspondientes al Cuestionario de Gestión directiva, donde se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ($p<.01$), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .232 y .628.

Anexo C

Confiabilidad del Cuestionario de Gestión directiva en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	α	Sig.(p)	N° Ítems
Gestión directiva	.776	.000**	19

+ α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** $p < .01$: Muy significativa

En tabla C, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que el Cuestionario de Gestión directiva registra una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos sus ítems tienden a medir lo mismo.

Anexo D

Correlación ítem-test en el Cuestionario de Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.187	Ítem11	.545
Ítem02	.250	Ítem12	.333
Ítem03	.219	Ítem13	.300
Ítem04	.454	Ítem14	.405
Ítem05	.379	Ítem15	.640
Ítem06	.459	Ítem16	.305
Ítem07	.285	Ítem17	.209
Ítem08	.225	Ítem18	.355
Ítem09	.326	Ítem19	.428
Ítem10	.523		

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la Tabla D, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las

subescalas correspondientes al Cuestionario de Satisfacción laboral, donde se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .209 y .523.

Anexo E

Confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023

	α	Sig.(p)	N° Ítems
Gestión directiva	.752	.000**	19

+ α : *Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

****** $p < .01$: *Muy significativa*

En tabla E, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que el Cuestionario de Satisfacción laboral registra una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos sus ítems tienden a medir lo mismo.

IV. DISCUSIÓN

Analizando el objetivo general de la investigación junto con la tabla 5, se aprecia el coeficiente de Pearson entre Gestión directiva y satisfacción laboral, este valor es de 0.725, se afirma que esta relación es positiva, luego el p-valor es $0.000 < 0.05$, y se afirma que la relación existente es muy significativa en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023. Además de muestra la tabla 1, donde se puede ver que el nivel de gestión directiva los docentes de zona urbana y rural es alto, con un total de 30 docentes representado con 75%, luego, se muestra la tabla 2, donde para las dimensiones institucional, predomina el nivel alto con un total de 21 docentes representado con 52%, para la dimensión administrativa, predomina el nivel alto con un total de 24 docentes, representado con 60%, para la dimensión pedagógica, predomina el nivel alto con un total de 26 docentes, representado con 65%, para la dimensión comunitaria, predomina el nivel alto con un total de 21 docentes, representado con 52%, luego se muestra la tabla 3, donde se puede ver que el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes de zona urbana y rural es alto, con un total de 31 docentes representado con 77.5%, en la satisfacción laboral. Además, se muestra la tabla 4, donde para la dimensión relaciones interpersonales, predomina el nivel alto con un total de 24 docentes, representando un 60%. Para la dimensión ambiente físico, predomina el nivel medio con un total de 39 docentes representado un 97.5%. Para la dimensión desempeño profesional, predomina el nivel medio con un total de 21 docentes representando un 52.5%. Para la dimensión condición laboral, predomina el nivel alto con un total de 22 docentes representando el 55%. Para la dimensión participación, predomina el nivel alto con un total de 27 docentes, representado con 67.5%. Estos resultados tienen similitud con Huamán (2019), donde concluye que, la satisfacción laboral es primordial en las II.EE, ya que este motiva a los docentes tanto de zona urbana como rural a trabajar con entusiasmo y dedicación.

Al continuar con el primer objetivo específico se presenta la tabla 6, se observa que la prueba de correlación de Pearson identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva entre la dimensión institucional de la gestión directiva y la satisfacción laboral, luego está la correlación de Pearson entre institucional y relaciones interpersonales, este valor es de .443, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación significativa entre ellas. También está la relación de Pearson entre institucional y desempeño profesional, este valor es de .463, se afirma que la relación

es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación significativa entre ellas. Estos resultados guardan similitud con Flores, M. (2012), donde concluye que, la gestión institucional se corrobora la coherencia entre la identidad de la institución, su desempeño y el rumbo al que se dirige al reafirmar su sentido, así como al realizar las acciones y resolver los problemas que enfrenta, además es la que encamina a facilitar la transformación de las condiciones institucionales con espíritu de renovación, e impulsa para dar cumplimiento de las metas mediante la planeación educativa para llevar a cabo un objetivo común.

Luego el segundo objetivo específico, se muestra la tabla 7, se observa que la prueba de correlación de Pearson, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva, entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la satisfacción laboral. Luego está la correlación de Pearson entre administrativa y ambiente físico, este valor es de .505, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación significativa entre ellas. También está la correlación de Pearson entre administrativa y desempeño profesional, este valor es de .517, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación significativa entre ellas. Luego está la correlación de Pearson entre administrativa y condición laboral, este valor es de .574, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación significativa entre ellas. Finalmente está la correlación de Pearson entre administrativa y participación, este valor es de .552 se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación significativa entre ellas. Estos resultados guardan similitud con Flores, M. (2012), donde concluye que, la gestión administrativa es un conjunto de procesos mediante los cuales se administran los diferentes componentes y subcomponentes que apoyan la práctica pedagógica y desempeño profesional docente, permitiendo construir y modelar el perfil deseable del estudiante.

En seguida está el tercer objetivo específico, se muestra la tabla 9, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva, entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la satisfacción laboral. Luego está la correlación de Spearman entre pedagógica y ambiente físico, este valor es de .409, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación significativa entre ellas. También está la correlación de Spearman entre pedagógica y desempeño profesional, este valor es de .414, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación muy significativa entre ellas. Luego está la correlación de Spearman entre pedagógica y condición laboral, este valor es

de .365, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación muy significativa entre ellas. Finalmente, está la correlación de Spearman entre pedagógica y participación, este valor es de .495, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación muy significativa entre ellas. Los resultados descritos se asemejan con Mendoza & Bolívar (2016), quienes sostienen la intervención del conocimiento, principios éticos, política y la administración en el proceso de la práctica pedagógica, para lograr las metas establecidas en la obtención de un nivel satisfactorio de los aprendizajes.

En el último objetivo específico, se muestra la tabla 10, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva, entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la satisfacción laboral. Luego está la correlación de Spearman entre comunitaria y desempeño profesional, este valor es de .552, se afirma que la relación es positiva, luego el p-valor es .000, y se afirma una relación muy significativa entre ellas. Estos resultados guardan similitud con Huiza (2017), sostiene que las instituciones educativas ponen en práctica las actividades de gestión comunitaria al promover la participación de la comunidad educativa y aliados estratégicos en la elaboración de los instrumentos de gestión como el PEI, PAT y RI.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación muy significativa entre la gestión directiva y satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023 al considerarse un coeficiente de -0.725 y $p\text{-sig. } < .000$.
2. Se identificó la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva, entre la dimensión institucional de la gestión directiva y las dimensiones relaciones interpersonales y desempeño profesional de la satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.
3. Se identificó la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva, entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y las dimensiones ambiente físico, desempeño profesional, condición laboral y participación de la satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.
4. Se identificó la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva, entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y las dimensiones ambiente físico, desempeño profesional, condición laboral y participación de la satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.
5. Se identificó la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva, entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la dimensión desempeño profesional de la satisfacción laboral en los docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023.

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere que los directivos de las II.EE, promuevan actividades para mejorar los niveles de satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural, específicamente en relación en las relaciones interpersonales y participación.
- Es preciso involucrar a directivos y docentes de las II.EE en el desarrollo de estrategias que conlleven a la reducción de factores extrínsecos como la condición laboral, ambiente físico, donde puedan estar influenciado en la satisfacción laboral de los docentes.
- También se sugiere en cuanto a la gestión administrativa realizar un análisis exhaustivo en futuros procesos investigativos en concordancia o involucrando factores de productividad, desempeño profesional para que se tenga una buena calidad de atención a la comunidad educativa.
- Se sugiere gestionar cursos de capacitación dirigidos a directivos y docentes de toda la región, con la finalidad de fortalecer la gestión institucional, con el fin de establecer logros teniendo en cuenta el trinomio educativo.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, N. et al Magaña, D. et al Surdez, E. (2011), “Importancia de la satisfacción laboral. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.”
https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Avella, L. (2004). Manual de gestión comunitaria.
<http://hdl.handle.net/20.500.11788/918>
- Avendaño, W. Luna, H. Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. Revista Venezolana de Gerencia, Año 26 Número Especial 5, 2021. Catatumbo, Santander – Colombia.
DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bòria, S. Crespi, M. Mascarilla, O. (2012). “Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. Cuadernos de economía.”
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Borjas, B. (2004), “La gestión educativa al servicio de la innovación. Colección Procesos Educativos N° 21. Maracaibo: Edita Fe y Alegría.”
https://www.entreculturas.org/sites/default/files/la_gestion_educativa_al_servicio_de_la_innovacion.pdf
- Burgos, G. Cabieses, W. (2020), “Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una institución educativa de Virú” - 2019. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Trujillo – Perú.
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/942>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 6, núm. 1-2, 2002, pp. 1-10” Universidad de Granada Granada, España.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cabrera, J. (2020). Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. Universidad César Vallejo –Lima – Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43398>
- Dirección general de maestros. Teorías psicopedagógicas. Ministerio de educación. Estado plurinacional de Bolivia.
https://www.minedu.gob.bo/files/publicaciones/biblioteca/teorias_psicopedagogicas.pdf

- Casassus, J. (2000). "Problemas de gestión educativa en América Latina. Cuadernos del CENDES. Vol. 7. Año 2000.
https://eduvirtual.cuc.co/moodle/pluginfile.php/546118/mod_resource/content/1/GE.JUAN.pdf
- Ceballos, M. (2005). Teorías y prácticas de la gestión directiva en las instituciones educativas. La Trama de las Instituciones Educativas y de su Gestión Directiva. Cap.1-Segunda Parte.
<https://www.igualdadcalidadcba.gov.ar/SIPECCBA/publicaciones/documentos/Teorias%20y%20practicas%20de%20la%20gestion%20directiva.pdf>
- Coronel, A. (2020). Gestión directiva y percepción de los docentes en la Institución Educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 – 2018, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47701>
- Erazo, P & Alvarez, C. (2018). "Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente. Vol. 39" (Nº 51) Año 2018. Manizales, Colombia.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p10-pdf>
- Factores psicosociales Medio ambiente físico de trabajo.
http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas_1_12/112_fichas%20factores%20psicosociales.pdf
- Fernández, M. (2006). Desarrollo profesional docente. Grupo editorial Universitario, Granada, 2006, 207 pp.
DOI: <https://doi.org/10.15581/004.12.25402>
- Flores, M. (2012). Gestión institucional en educación a distancia. ISBN: 978-607-450-565-8. Universidad de Guadalajara, México.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1586/1/1Gesti%C3%B3n%20institucional%20en%20educaci%C3%B3n%20a%20distancia.pdf>
- Freitez, A. (2014). Transición, educación y desigualdad en el uso de la contracepción en Venezuela. Revista Temas De Coyuntura, (40). Recuperado a partir de <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/temasdecoyuntura/article/view/1757>
<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/temasdecoyuntura/article/view/1757/15>
- Gamboa, E. (2010). "Satisfacción laboral. Descripción teórica de sus determinantes."

Mérida, Yucatán – México.

<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

García, A. et al Chow, A. et al Tafur, R. (2011). “Competencias de la dirección para una nueva organización”. “La Dirección de Centros Educativos en Iberoamérica. Reflexiones y experiencias. ISBN: 978-956-8986-01-8. Gairín, J (coordinador), Santiago de Chile.

https://www.redage.org/sites/default/files/adjuntos/Libro%20Red_AGE%20vd.pdf

García, M. (1993). La encuesta. En: Garcia M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad.

<http://metodo1 sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/164/2014/10/Garcia-et-al-Elanalisis-de-la-realidad-social-metodos-y-tecnicas-de-la-investigacion.pdf>

González, M. (2020). “Satisfacción laboral del profesorado no universitario según titularidad del centro. España.

DOI: https://doi.org/10.46583/edetania_2020.58.635

Güell, L. (2015). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros. Universidad Internacional de Catalunya. Barcelona, España.

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf

Hernández, R. et al. (2006). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huaita, D & Luza, F. (2018). “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas” públicas. INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024. Universidad César Vallejo, Perú.

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

Huamán, R. (2019). “Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa María. Inmaculada, Curahuasi Abancay – Apurímac. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3796/TM%20CE-Ge%204572%20H1%20%20Huaman%20Tito%20Reinaldina%20...pdf?sequence=1>

Huiza, J. (2017). “Gestión educativa comunitaria de los directores en las instituciones educativas de la Ugel Huancavelica, Universidad Nacional del Centro del” Perú, Huancayo, Perú

<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5121>

Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). *Burnout* y estrategias de inteligencia emocional en profesores. *Psicol. Caribe*. 2016, vol.33, n.1, pp.31-46. ISSN 0123-417X.

<https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>.

Kaufman, B. (2001). Human Resources and Industrial Relations: Commonalities and differences. *Human Resource Management Review*, 11 (4), 339-374.

<https://www.researchgate.net/publication/222574299>

León, B. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao – Escuela de Posgrado. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima – Perú.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/41a4bc4f-3849-4daa-8c65-503c0d689264/content>

Martínez, M. (2001). Un nuevo modelo de gestión, una propuesta a partir del análisis. Universidad Nacional de Río, Argentina.

Martínez, R. (2000). “Evaluación de la gestión universitaria. Informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria”

<https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00091.pdf>

Mendoza, M y Bolivar, M. (2016). “Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas” rurales. vol. 12, núm. 35, noviembre, 2016, pp. 39-55. E-ISSN: 1856-1810. Maracaibo, Venezuela.

<https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>

Padilla, L. Jimenez, L. Ramirez, M. (2011). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. vol. XXXV, núm. 141, 2013. Universidad y la Educación México.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13228259002>

Ramírez, C. (2007). “La gestión administrativa en las instituciones educativas. México: Editorial Limusa.

https://books.google.cl/books?id=3peF_dZUveYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Rivera, M. (2019). Clima organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la I.E.P Lumbreras Puente Piedra – 2018. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28360>

Romero, M. (2005). “El sistema educativo en Venezuela. Caracas: Editorial Ars Gráfica.”

<https://doi.org/10.15765/pnrm.v1i20.976>

Rosario, V. (2015). "La gestión directiva de intervención permanente. Una alternativa para la transformación de las prácticas académicas en las instituciones de educación superior. ISBN: 978-607-8408-14-6. Universidad de Guadalajara, México.

https://www.researchgate.net/profile/VictorRosario/publication/290392360_La_gestion_directiva_de_intervencion_permanente_Una_alternativa_para_la_transformacion_de_las_practicas_academicas_en_las_instituciones_de_educacion_superior/links/5e6151bba6fdccac3cee8d85/La-gestion-directiva-de-intervencion-permanente-Una-alternativa-para-la-transformacion-de-las-practicas-academicas-en-las-instituciones-de-educacion-superior.pdf

Ruiz, A. Formación de maestras y maestros del Sistema Educativo Plurinacional de Bolivia. Integra Educativa Vol. IV / N° 3

<http://www.scielo.org/bo/pdf/rieiii/v4n3/v4n3a08.pdf>

Sánchez, M. Sánchez, P. (2008). "Factores determinantes de la satisfacción laboral en España" antes y durante la crisis de 2008. Intangible Capital, vol. 12, núm. 5, 2016, pp. 1192-1220 Universitat Politècnica de Catalunya Terrassa, España.

<https://www.redalyc.org/pdf/549/54948501002.pdf>

Sandoval, J. (2016), La teoría de las relaciones humanas. Un enfoque humanista real del trabajo. ISSN: 2500-9087. Innovación en la gestión. Bogotá, Colombia.

<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/8025>

Torres, A. (2015). La condición laboral y profesional del trabajo docente.

<https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/lacondicion-laboral-y-profesional-del-trabajo-docente>

Valeriano, D. (2021). Gestión directiva y convivencia escolar en estudiantes de primer grado, secundaria, institución educativa Dios es Amor, Wichanza La Esperanza - 2019. Universidad Nacional de Trujillo – Perú.

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17627>

Valles de Rojas, M. "et al Rodríguez, H. et al Del Valle, D. et al Rojas, O. et al Jiménez," D. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias, revista PANORAMA Vol.XI No. 20. Bogotá, Colombia.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6138936.pdf>

Yañez, R. Arenas, M. Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. ISSN: 1729-4827. Universidad de Concepción,

Concepción, Chile.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

Zagaceta, D. (2018). La gestión directiva y el desempeño laboral de los directivos de la RED

01- UGEL 07. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar vallejo – Lima – Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DIRECTIVA

Instrucciones: A continuación, se muestra un cuestionario para recopilar información sobre el nivel de Gestión Directiva.

Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con una (X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Institucional					
1	¿El Reglamento Interno establece los mecanismos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa?					
2	¿La Institución Educativa cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo y de participación con el compromiso de los actores educativos?					
3	¿La dirección promueve la participación y convivencia democrática con otras comunidades educativas y otras instituciones públicas y privadas locales?					
4	En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: ¿Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y la APAFA?					
	Administrativa					
5	¿Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?					
6	¿Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados?					
7	¿Estimula la iniciativa de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la					

	implementación y sistematización de las mismas, mediante la utilización de los aplicativos tecnológicos?						
8	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.						
	Pedagógico						
9	¿Existe un sistema de monitoreo, acompañamiento y evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente, que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias?						
10	Los instrumentos de gestión pedagógica gestionan y orientan la actividad pedagógica.						
11	La dirección cuenta con un plan estratégico para trabajo colegiado con áreas afines y/o ciclos de estudio.						
	Comunitaria						
12	¿La dirección se relaciona de manera asertiva al momento de tratar con los integrantes de la comunidad educativa?						
13	¿La dirección promueve la participación de los padres de familia en la toma de decisiones?						
14	¿La dirección promueve estrategias en las cuales se evidencia la participación de los padres de familia y comunidad?						
15	¿La institución educativa cuenta con convenios estratégicos en los cuales se da espacio de participación a la comunidad educativa?						

Nota: Elaboración propia

ESCALA	
Nunca	01
Casi nunca	02
A veces	03
Casi siempre	04
Siempre	05

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCION LABORAL

Instrucciones: A continuación, se muestra un cuestionario para recopilar información sobre el nivel de satisfacción laboral. Responda cada Ítem aplicando la escala expuesta al final del presente instrumento, según corresponda.

Le agradeceremos responder con absoluta sinceridad, marcando con una (X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista, pues todas sus respuestas son valiosas.

N°	Dimensiones	1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho con el clima laboral, gracias al estilo de gestión, las relaciones interpersonales son óptimas en la institución					
2	Me siento satisfecho con las relaciones interpersonales que se generan en el aula con y entre los estudiantes					
3	El trato del director de la institución es amable, respetuosa genera confianza, y un clima que permite una sana convivencia.					
4	Me siento satisfecho en las reuniones de trabajo pues siento que mi intervención es valorada y aporta en las decisiones institucionales.					
5	Me siento satisfecho con el espacio físico donde realizo mi trabajo; facilita mi labor académica o investigativa					
6	Estoy satisfecho con el material educativo que en la institución se pone a disposición pues me ayuda para el buen desarrollo de la enseñanza					
7	Considero que los espacios del aula, la iluminación y ventilación son suficientes, se gestionan eficientemente los recursos para facilitar la enseñanza					
8	Me siento satisfecho con las capacitaciones docente que se promueven en la institución					
9	Las actividades de monitoreo y acompañamiento que recibo son óptimas cubren mis expectativas y aportan a mis competencias docentes					

10	Me siento satisfecho con los mecanismos que se impulsan en la institución para reconocer el progreso y mejora de mi desempeño docente					
11	Estoy satisfecho con la supervisión y evaluación de mi desempeño en aula que recibo de parte de la coordinación o la dirección					
12	Me siento satisfecho con las relaciones y trabajo que se genera con los integrantes de la comunidad educativa					
13	Me siento satisfecho con las oportunidades que brinda la institución para desarrollarme profesionalmente					
14	Me siento satisfecho con el nivel laboral que he logrado hasta el momento					
15	Me siento satisfecho con la remuneración económica que percibo y otro tipo de incentivos recibidos en la institución					
16	Es satisfecho con el nivel de escala laboral-salarial obtenida, siento que la institución ha sido un vehículo para mejorar mi condición laboral					
17	La jornada laboral y los espacios de trabajo colegiado promueven iniciativas para la mejora de la institución					
18	Estoy satisfecho con los mecanismos que impulsan en la institución para hacer participar a los padres de familia en la toma de decisiones					
19	Considero que las alianzas generadas con otras instituciones de la comunidad aportan en el buen desempeño de la Institución educativa, apoyan en el logro de sus propósitos					

Nota: Elaboración Propia

ESCALA	
Muy en desacuerdo	01
En desacuerdo	02
Poco de acuerdo	03
De acuerdo	04
Muy de acuerdo	05

ANEXO 2: Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario sobre la gestión directiva en docentes de zona Urbana y Rural, Libertad – 2022.
Autor y año: 2023	ORIGINAL: X
<ul style="list-style-type: none"> • Medina Aguirre, Patrocinio Orlando • Valerio Reyes, Elmer Ulices 	ADAPTADO:
Objetivo del instrumento:	Analizar la confiabilidad del cuestionario “Gestión Directiva”
Usuarios:	Docentes y Directivos
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Directa
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Ficha de Validación por expertos
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	El instrumento se aplicó a una muestra pilotaje de 40 participantes directivos y docentes de escuelas de Educación Básica Regular. Obteniendo como confianza de 0.776 siendo una excelente confiabilidad.

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario sobre la gestión directiva en docentes de zona Urbana y Rural, Libertad – 2022.
Autor y año: 2023	ORIGINAL: X
<ul style="list-style-type: none"> • Medina Aguirre, Patrocinio Orlando • Valerio Reyes, Elmer Ulices 	ADAPTADO:
Objetivo del instrumento:	Analizar la confiabilidad del cuestionario “Satisfacción Laboral”
Usuarios:	Docentes y Directivos
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Directa
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Ficha de Validación por expertos por contenidos
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	El instrumento se aplicó a una muestra pilotaje de 40 participantes directivos y docentes de escuelas de Educación Básica Regular. Obteniendo como confianza de 0.752 siendo una excelente confiabilidad

ANEXO 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición			
Gestión directiva	Se refiere a la actuaciones y acciones en conjunto que se desarrollan con el propósito de ubicarlo a la institución educativa en un lugar específico donde son gestionadas por todos los actores que trabajan en ella, llamándolo gestión escolar. (Ceballos, 2005). El director permite la participación activa, para empoderar y fortalecer a la comunidad educativa, desde	La definición operacional de esta variable consiste en identificar el manejo administrativo, institucional, pedagógico y comunitario en las instituciones de zona rural y urbana, para lograr este objetivo, se utilizará la técnica de encuesta y como herramienta se empleará un cuestionario que se administrará a cada docente que representa en la muestra de estudio.	Institucional	RI	1, 2,	Cuestionario	Ordinal			
				Nivel de relación con el contexto interno	3, 4					
				Nivel de gestión con otras instituciones						
					Elaboración de instrumentos de gestión					
					Administrativa	Gestión de recursos humanos	5, 6,			
				Gestión de recursos materiales		7, 8				
						Gestión de las TIC's				
						Infraestructura				
					Pedagógica	Desarrollo de competencias docente	9, 10, 11			

	<p>una extensión política, permitiendo alcanzar el crecimiento completo y equilibrado de los estudiantes. Según (Huamán, 2019).</p>		Comunitaria	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="248 495 293 835">PCI, PEI y PAT</td> <td data-bbox="293 495 557 835"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="248 443 293 495">Trabajo colegiado</td> <td data-bbox="293 443 557 495"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="248 390 293 443">Convivencia con la comunidad</td> <td data-bbox="293 390 557 443">12, 13,</td> </tr> <tr> <td data-bbox="248 338 293 390">Toma de decisiones</td> <td data-bbox="293 338 557 390">14, 15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="248 285 293 338">Promueve estrategias</td> <td data-bbox="293 285 557 338"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="248 233 293 285">Establecer convenios</td> <td data-bbox="293 233 557 285"></td> </tr> </table>	PCI, PEI y PAT		Trabajo colegiado		Convivencia con la comunidad	12, 13,	Toma de decisiones	14, 15	Promueve estrategias		Establecer convenios			
PCI, PEI y PAT																		
Trabajo colegiado																		
Convivencia con la comunidad	12, 13,																	
Toma de decisiones	14, 15																	
Promueve estrategias																		
Establecer convenios																		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Satisfacción laboral	Guarda relación con el tema de salud y trabajo para satisfacer las necesidades personales, además también tiene mucha importancia el estado de ánimo o emocional que percibe un trabajador al desarrollar sus funciones de manera positiva y otro factor es el ambiente donde se desenvuelve, ya que eso conlleva a una buena satisfacción y desempeño laboral. (Güell, 2015).	La definición operacional de esta variable consiste en identificar el manejo de las relaciones interpersonales, ambiente físico, desempeño profesional, condición laboral y participación en las instituciones de zona rural y urbana, con el fin de lograr este propósito, se empleará la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento, el cual se administrará a cada docente que representa en la muestra de estudio.	Relaciones interpersonales	Satisfacción	1, 2,	Cuestionario	Ordinal
				Relaciones	3, 4		
			Ambiente físico	Iluminación	5, 6, 7		
				Mobiliario			
				Infraestructura			
			Desempeño profesional	Comunicación	8, 9, 10, 11		
				Motivación			
				Autonomía			
			Condición laboral	Información	12, 13, 14, 15, 16, 17		
				Oportunidades			
	Remuneración						
		Participación	Toma decisiones	18, 19			

ANEXO 4. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 27 de junio de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 097-2023/UCT-EPG-D

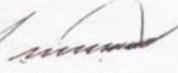
Mg. Telmo Quiróz Castro:
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 66 CÉSAR A. VALLEJO MENDOZA – CHEQUÉN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle al **Br. Patrocinio Orlando Medina Aguirre**, identificado con DNI N° 19431185, y al **Br. Elmer Ulices Valerio Reyes**, identificado con DNI N° 45604963, alumnos del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN DIRECTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ZONA URBANA Y RURAL EN LA REGIÓN LA LIBERTAD 2023.**

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GREL CHEPÉN
I.E. N° 66-CÉSAR A. VALLEJO M. CHEQUÉN

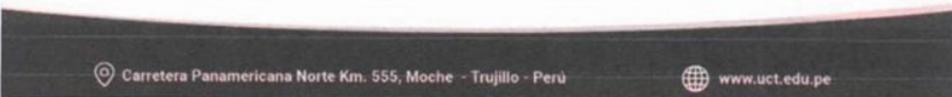
Exp. 401 N° folio 01

Fecha: 11.07.23 Hora: 8.02 am

Recibí: **DISTRIBUCIÓN**
Interesado; archivo EPG
WRRP(mj)



Telmo Quiróz Castro
DIRECTOR



Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú www.uct.edu.pe

Trujillo, 27 de junio de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 098-2023/UCT-EPG-D

Edwin Ulloa Cruzado:
DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 80439 – HUANCASPATA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle al **Br. Patrocinio Orlando Medina Aguirre**, identificado con DNI N° 19431185, y al **Br. Elmer Ulices Valerio Reyes**, identificado con DNI N° 45604963, alumnos del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN DIRECTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ZONA URBANA Y RURAL EN LA REGIÓN LA LIBERTAD 2023**.

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Recibido
28 de junio 2023
Hr. 8:30 am
Expediente N° 009



EDWIN ULLOA CRUZADO
DIR. I.E. N° 80439

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

ANEXO 5. Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Yo, **TELMO QUIRÓZ CASTRO**, identificado con DNI 19322129, en mi calidad de **DIRECTOR** de la **Institución Educativa N° 66 – César A. Vallejo Mendoza**, ubicada en la ciudad de **Chequén**.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los Sres. **MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando**, Identificado con **DNI N° 19431185** y **VALERIO REYES, Elmer Ulices**, Identificado con **DNI N° 45604963**, del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

Autorizar el uso de la información recolectada a través de la aplicación de los instrumentos del proyecto de tesis, referente a Gestión Directiva y Satisfacción Laboral en docentes de zona urbana; con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa.
 Mencionar el nombre de la Institución Educativa.



Mag. Telmo A. Quiróz Castro
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 19322129

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 19431185

Firma del Estudiante

DNI: 45604963

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, **EDWIN ULLOA CRUZADO**, identificado con **DNI: 19429497**, en mi calidad de **DIRECTOR de la Institución Educativa N° 80439**, ubicada en la ciudad de **HUANCASPATA**.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los Sres. **MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando**, Identificado con **DNI: N° 19431185** y **VALERIO REYES, Elmer Ulises**, Identificado con **DNI: N° 45604963**, del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

Autorizar el uso de la información recolectada a través de la aplicación de los instrumentos del proyecto de tesis, referente a Gestión Directiva y Satisfacción Laboral en docentes de zona Rural; con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la institución, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa.

Mencionar el nombre de la Institución Educativa.

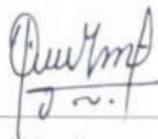



EDWIN ULLOA CRUZADO
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 19429497

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 19431185



Firma del Estudiante

DNI: 45604963

ANEXO 6. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Nosotros, **MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando**, identificado con **DNI: N° 19431185** y **VALERIO REYES, Elmer Ulices**, identificado con **DNI: N° 45604963**, estudiantes de *Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa*, de la *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*, venimos realizando una investigación que lleva por título, *Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la libertad 2023*, con el objetivo de *Determinar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural 2023*.

Declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido suficientemente informada/o de la investigación, mi forma de participación y la confidencialidad de mis datos personales, he tenido oportunidad de preguntar para aclarar dudas.

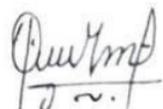
Por lo expuesto, consiento y autorizo completar la información de los Cuestionarios *Gestión directiva y Satisfacción laboral*.

Nombre completo del participante: Doris Iudena.....

Fecha: 14-08-2023


ENTREVISTADO
DNI: 27042885


VALERIO REYES, Elmer U.
DNI: 45604963
ENTREVISTADOR


MEDINA AGUIRRE, Patrocinio O.
DNI: 19431185
ENTREVISTADOR

Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Nosotros, **MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando**, identificado con DNI: N° **19431185** y **VALERIO REYES, Elmer Ulises**, identificado con DNI: N° **45604963**, estudiantes de *Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa*, de la *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*, venimos realizando una investigación que lleva por título, *Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la libertad 2023*, con el objetivo de *Determinar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural 2023*.

Declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido suficientemente informada/o de la investigación, mi forma de participación y la confidencialidad de mis datos personales, he tenido oportunidad de preguntar para aclarar dudas.

Por lo expuesto, consiento y autorizo completar la información de los Cuestionarios *Gestión directiva y Satisfacción laboral*.

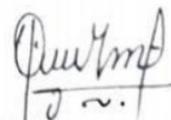
Nombre completo del participante: Joel Carranza

Fecha: 10-08-23


ENTREVISTADO

DNI: 16607279


VALERIO REYES, Elmer U.
DNI: 45604963
ENTREVISTADOR


MEDINA AGUIRRE, Patrocinio O.
DNI: 19431185
ENTREVISTADOR

Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Nosotros, **MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando**, identificado con DNI: N° 19431185 y **VALERIO REYES, Elmer Ulices**, identificado con DNI: N° 45604963, estudiantes de *Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa*, de la *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*, venimos realizando una investigación que lleva por título, *Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la libertad 2023*, con el objetivo de *Determinar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural 2023*.

Declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido suficientemente informada/o de la investigación, mi forma de participación y la confidencialidad de mis datos personales, he tenido oportunidad de preguntar para aclarar dudas.

Por lo expuesto, consiento y autorizo completar la información de los Cuestionarios *Gestión directiva y Satisfacción laboral*.

Nombre completo del participante: Sofia Rosa Serrano Saldana

Fecha: 11/08/23



ENTREVISTADO

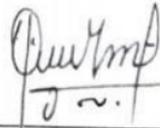
DNI: 18085790



VALERIO REYES, Elmer U.

DNI: 45604963

ENTREVISTADOR



MEDINA AGUIRRE, Patrocinio O.

DNI: 19431185

ENTREVISTADOR

Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Nosotros, **MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando**, identificado con DNI: N° 19431185 y **VALERIO REYES, Elmer Ulises**, identificado con DNI: N° 45604963, estudiantes de *Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa*, de la *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*, venimos realizando una investigación que lleva por título, *Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la libertad 2023*, con el objetivo de *Determinar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural 2023*.

Declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido suficientemente informada/o de la investigación, mi forma de participación y la confidencialidad de mis datos personales, he tenido oportunidad de preguntar para aclarar dudas.

Por lo expuesto, consiento y autorizo completar la información de los Cuestionarios *Gestión directiva y Satisfacción laboral*.

Nombre completo del participante: Victor Cruzado Roldán

Fecha: 09/08/2023



ENTREVISTADO

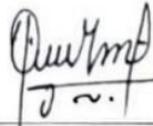
DNI: 19409208



VALERIO REYES, Elmer U.

DNI: 45604963

ENTREVISTADOR



MEDINA AGUIRRE, Patrocinio O.

DNI: 19431185

ENTREVISTADOR

Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Nosotros, **MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando**, identificado con DNI: N° 19431185 y **VALERIO REYES, Elmer Ulices**, identificado con DNI: N° 45604963, estudiantes de *Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa*, de la *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*, venimos realizando una investigación que lleva por título. *Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la libertad 2023*, con el objetivo de *Determinar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural 2023*.

Declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido suficientemente informada/o de la investigación, mi forma de participación y la confidencialidad de mis datos personales, he tenido oportunidad de preguntar para aclarar dudas.

Por lo expuesto, consiento y autorizo completar la información de los Cuestionarios *Gestión directiva y Satisfacción laboral*.

Nombre completo del participante: *Auranda Martinez Caballero*

Fecha: *07/08/2023*

ENTREVISTADO

DNI: *19404841*

VALERIO REYES, Elmer U.

DNI: 45604963

ENTREVISTADOR

MEDINA AGUIRRE, Patrocinio O.

DNI: 19431185

ENTREVISTADOR

Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Nosotros, **MEDINA AGUIRRE, Patrocinio Orlando**, identificado con DNI: N° 19431185 y **VALERIO REYES, Elmer Ulices**, identificado con DNI: N° 45604963, estudiantes de *Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa*, de la *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*, venimos realizando una investigación que lleva por título, *Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la libertad 2023*, con el objetivo de *Determinar la relación entre gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural 2023*.

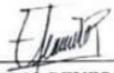
Declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido suficientemente informada/o de la investigación, mi forma de participación y la confidencialidad de mis datos personales, he tenido oportunidad de preguntar para aclarar dudas.

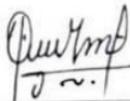
Por lo expuesto, consiento y autorizo completar la información de los Cuestionarios *Gestión directiva y Satisfacción laboral*.

Nombre completo del participante: Ly. Selbaad Caldas Navarro.

Fecha: 08/08/2023


ENTREVISTADO
DNI: 70270548


VALERIO REYES, Elmer U.
DNI: 45604963
ENTREVISTADOR


MEDINA AGUIRRE, Patrocinio O.
DNI: 19431185
ENTREVISTADOR

ANEXO 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES / CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Gestión directiva y Satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023?	<p>2 Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad, 2023?</p>	<p>2 Hipótesis General H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.</p>	<p>2 Objetivo General ¿Determinar la relación entre la gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023?</p>	<p>V1: Gestión Directiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Institucional ● Administrativa ● Pedagógica ● Comunitaria 	<p>TIPO: -Según finalidad: Básica</p> <p>-Según su alcance por objetivos: Correlacional</p>
Satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad.	<p>3 Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023?</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la dimensión institucional de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.</p>	<p>Objetivos específicos Determinar el nivel de relación entre la dimensión institucional de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la Libertad 2023.</p>	<p>V2: Satisfacción Laboral</p>		<p>-Según su naturaleza: Cuantitativa</p> <p>-Según alcance temporal: Transversal</p> <p>MÉTODOS: Deductivo</p>

<p>3 ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.</p>	<p>4 Determinar el nivel de relación entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la Libertad 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones personales. ● Ambiente físico. ● Desempeño profesional. ● Condiciones laborales. ● Participación. 	<p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: Población muestral de 40 docentes</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Escala de satisfacción – ficha cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN:</p>
<p>3 ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.</p>	<p>4 Determinar el nivel de relación entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región la Libertad 2023.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la satisfacción laboral en</p>				

	<p>docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad 2023.</p>	<p>4 Determinar el nivel de relación entre la dimensión comunitaria de la gestión pedagógica y la satisfacción en docentes de zona urbana y rural en la región la Libertad 2023.</p>		<p>Correlación de variables</p>
--	---	---	---	--	---------------------------------

ANEXO 8: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante:

- Mg. Carmen Elena Nieves Jibaja

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Piura.

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala para medir la Gestión Directiva

1.4 Autor del instrumento:

- Medina Aguirre, Patrocinio Orlando
- Valerio Reyes, Elmer Ulices

1.5 Título de la Investigación: Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad – 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				

10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X					
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento después de haber sido revisado de acuerdo a la matriz de operacionalización de variables, conteniendo los reactivos, se considera aceptable y puede aplicar a la muestra de estudio.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Lugar y Fecha: Piura, 16/01/2023



Mg. Carmen Elena Nieves
ESPECIALIDAD MATEMÁTICA

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40477392

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	

Pertinencia			X	
-------------	--	--	---	--

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Carmen Elena Nieves Jibaja

COLEGIATURA: 1040477392

DNI: 40477392



Mg. Carmen Elena Nieves Jibaja
ESPECIALIDAD MATEMÁTICA

Firma

Fecha: 16/01/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1.6 Apellidos y nombres del informante:

- Santos Oswaldo Orbegoso Dávila

1.7 Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala para medir la Gestión Directiva

1.9 Autor del instrumento:

- Medina Aguirre, Patrocinio Orlando
- Valerio Reyes, Elmer Ulices

1.10 Título de la Investigación: Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad – 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															X					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento no presenta observaciones y puede ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Lugar y Fecha: Piura, 19/01/2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 18053874

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	

Pertinencia			X	
-------------	--	--	---	--

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Santos Oswaldo Orbegoso Dávila

COLEGIATURA:

DNI: 18053874


Firma

Firma

Fecha: 19 /01/2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.3 Apellidos y nombres del informante: Luz Maricela Sánchez Abanto

2.3 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo- Universidad Privada Antenor Orrego

3.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento – Escala para medir las dimensiones de la variable gestión directiva

4.3 Autor del instrumento:

- Patrocinio Orlando Medina Aguirre
- Elmer Ulises Valerio Reyes

5.3 Título de la Investigación: “Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbanay rural, La Libertad – 2022”

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Considerando que se realizará una investigación con diseño correlacional entre dos variables y sus dimensiones, se considera que el instrumento es viable y permitirá medir la variable “Gestión Directiva” de forma objetiva.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 820

Trujillo, 20 – 01 -2023



.....
DRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DNI 17853467. Teléfono: 949164495.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10		X				
11		X				
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X

Pertinencia				X
-------------	--	--	--	---

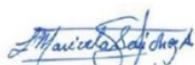
Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SÁNCHEZ ABANTO LUZ MARICELA

DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

COLEGIATURA: Reg. 1517853467

DNI: 17853467



Firma

Fecha: 20/ 01/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Carmen Elena Nieves Jibaja

1.2. Institución donde labora: Universidad Nacional de Piura.

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala de Satisfacción Laboral

1.4. Autor del instrumento:

- Medina Aguirre, Patrocinio Orlando
- Valerio Reyes, Elmer Ulices

1.5. Título de la Investigación: Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad – 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento después de haber sido revisado de acuerdo a la matriz de operacionalización de variables, conteniendo los reactivos, se considera aceptable y puede aplicar a la muestra de estudio.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85

Lugar y Fecha: Piura, 16/01/2023



Mg. Carmen Elena Nieves Jaito
ESPECIALIDAD MATEMÁTICA

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40477392

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X

Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Carmen Elena Nieves Jibaja

COLEGIATURA: 1040477392

DNI: 40477392



Mg. Carmen Elena Nieves Jibaja
ESPECIALIDAD MATEMÁTICA

Firma

Fecha: 16/01/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

II. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Santos Oswaldo Orbegoso Dávila

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala de Satisfacción Laboral

1.4. Autor del instrumento:

- Medina Aguirre, Patrocinio Orlando
- Valerio Reyes, Elmer Ulices

1.5. Título de la Investigación: Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbana y rural en la región La Libertad – 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento no presenta observaciones,

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85

Lugar y Fecha: Piura, 16/01/2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 18053874

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X

Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Santos Oswaldo Orbegoso Dávila

COLEGIATURA:

DNI: 18053874


Firma

Firma

Fecha: 19/01/20

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante: Luz Maricela Sánchez Abanto

1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo – Universidad Privada Antenor Orrego

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento – Escala para medir satisfacción laboral

1.4 Autor del instrumento:

- Patrocinio Orlando Medina Aguirre
- Elmer Ulises Valerio Reyes

1.5 Título de la Investigación: “Gestión directiva y satisfacción laboral en docentes de zona urbanay rural, La Libertad – 2022”

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X			
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento propuesto permite recoger información objetiva sobre la satisfacción laboral del docente.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 850

Lugar / Fecha: Trujillo, 20 – 01 – 2023



DRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DNI 17853467.

Teléfono: 949164495.

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X

Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SÁNCHEZ ABANTO LUZ MARICELA

DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

COLEGIATURA: Reg. 1517853467

DNI: 17853467



Firma

Fecha: 20/ 01/2023

ANEXO 9: Imagen del porcentaje de turnitin

GESTIÓN DIRECTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ZONA URBANA Y RURAL EN LA REGIÓN LA LIBERTAD 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo