

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Centro-Oeste del Perú, 2017

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención
en Administración Educativa

Autora:

Dora Ruth Machaca Flores

Asesora:

Mg. Madeleine Campos Ramírez

Lima, enero de 2021

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo, **Mg. Madeleine Campos Ramírez**, identificada con DNI N° 09356284, adscrito a la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Centro-Oeste del Perú, 2017*, constituye la memoria que presenta a la Licenciada **Dora Ruth Machaca Flores**, para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención en Administración Educativa, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los 03 días del mes de enero de 2021.



MG. MADELEINE CAMPOS RAMÍREZ

Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 3 días del mes de enero del año 2021 , siendo las 7:00 p.m. se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Jorge Platón Maquera Sosa , el secretario: Dra. Ethel Altez Ortiz , los demás miembros: Dr. Tito Goycochea Malaver y la asesora: Mg. Madeleine Campos Ramírez , con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Centro-Oeste del Perú, 2017 del Bachiller/Licenciado(a)

..... Dora Ruth Machaca Flores

..... Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en:

..... Educación

(Nomenclatura del Grado Académico)

..... Administración Educativa

..... con Mención en

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): Dora Ruth Machaca Flores

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller/Licenciado(a)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos aquellos quienes creen en la educación adventista de excelencia y con sus vidas testifican sobre los principios, los cuales fundamentan nuestra fe, la iglesia y la educación.

AGRADECIMIENTOS

¡A Dios sea la gloria! Por el don de la vida, por su misericordia y bondad, por los padres que me dio: Moisés y Teodora, quienes con su ejemplo de lucha y perseverancia me mostraron el camino que debía recorrer y los ideales que debía alcanzar. Gracias por enseñarme a vivir con sencillez y humildad.

Gracias a mis hermanos de sangre y a los que, sin serlo, mostraron ser amigos y me animaron y acompañaron a lo largo de mi vida. A mis estudiantes, por su autenticidad y porque cada día aprendo de ellos.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1. Planteamiento del problema	1
1.1. Descripción de la situación problemática.....	1
1.2. Planteamiento y formulación del problema	4
2.Finalidad e importancia de la investigación	5
2.1. Propósito	5
2.2. Relevancia social.....	6
3. Objetivos de la investigación.....	7
3.1. Objetivo general.....	7
3.2. Objetivos específicos.....	8
4. Hipótesis de estudio	8
4.1. Hipótesis general	8
4.2. Hipótesis específicas.....	8
5. Variables de estudio	9
5.1. Variable predictora/independiente	9
5.2. Variable criterio/dependiente	9
5.3 Operacionalización de variables.....	10
CAPÍTULO II.....	11
FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11

1. Antecedentes de la investigación	11
2. Marco histórico	15
3. Marco filosófico	17
4. Marco teórico.....	22
5. Marco conceptual	37
CAPÍTULO III.....	39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
1. Tipo de estudio.....	39
2. Diseño de investigación.....	39
3. Definición de la población y muestra	40
4. Técnica de recolección de datos	40
5. Plan de tratamiento de datos.....	40
6. Instrumentos para la recolección de datos	41
7. Técnica para el procesamiento y análisis de datos	44
CAPÍTULO IV	45
ANÁLISIS DE RESULTADOS	45
1. Análisis descriptivo de los datos	45
2. Prueba de hipótesis.....	53
3. Discusión de resultados.....	58
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	63
LISTA DE REFERENCIAS	64
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	10
Tabla 2. Información sociodemográfica	45
Tabla 3. Información laboral	46
Tabla 4. Información educativa y profesional	47
Tabla 5. Resultados de la dimensión Gestión pedagógica	47
Tabla 6. Resultados de la dimensión Gestión administrativa	48
Tabla 7. Resultados de la dimensión Gestión del talento	49
Tabla 8. Resultados de la dimensión Satisfacción institucional	49
Tabla 9. Resultados de la dimensión Satisfacción económica	50
Tabla 10. <i>Resultados de la dimensión Satisfacción profesional</i>	51
Tabla 11. Resultados de la dimensión Satisfacción personal	52
Tabla 12. Prueba de normalidad	53
Tabla 13 Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral	54
Tabla 14. Relación entre la gestión educativa y la satisfacción institucional	55
Tabla 15. Relación entre la gestión educativa y la satisfacción económica.....	56
Tabla 16. Relación entre la gestión educativa y la satisfacción profesional	57
Tabla 17. Relación entre la gestión educativa y la satisfacción personal	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes de la Gestión Educativa.	26
Figura 2. Modelo de Gestión Educativa Estratégica.....	31
Figura 3. Pirámide de Maslow..	35

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz instrumental	1
Anexo 2. Matriz de consistencia	2
Anexo 3. Operacionalización de variables.....	4
Anexo 4. Cuestionario	6
Anexo 5. Carta de autorización para aplicación de cuestionario	10
Anexo 6. Validación del instrumento.....	12

RESUMEN

La presente investigación pretende determinar la influencia de la gestión educativa sobre la satisfacción laboral, en los docentes de todos los niveles educativos de los siete colegios de la Asociación Educativa Centro Oeste del Perú, el año 2017. Esta investigación es de tipo descriptivo, correlacional y transeccional. Su diseño propone cinco modelos: uno general y cuatro específicos, cada uno de ellos corresponde a un modelo estadístico específico. Este estudio contempla una población de 130 docentes, 109 de ellos conforman la muestra determinada por conveniencia. El instrumento utilizado fue el cuestionario tipo Likert *Gestión Administrativa y Satisfacción laboral*. Los resultados muestran que sí existe relación positiva, directa y significativa ($r = 0.603$, $p < 0.05$) entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017. Esta relación directa implica que, si la gestión educativa mejorara, entonces la satisfacción laboral se incrementaría; sin embargo, puede pasar lo contrario. De ahí la importancia de implementar planes para gestionar el talento de los docentes y potencializarlos.

Palabras claves: Gestión educativa, satisfacción laboral

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of educational management on job satisfaction of all educational teachers of seven schools that belong to the Central West Educational Association of Peru, during the year 2017. This research is a descriptive, correlational and transectional study. Its design proposes five models: a general one and four specific, each one of them corresponding to an specific statistical model. This investigation includes a population of 130 teachers, 109 of these teachers compose the sample determined by convenience. The tool used was the Likert type questionnaire *Administrative Management and Job Satisfaction*. The results show that there is a positive, direct and significant relationship ($r = 0.603$, $p < 0.05$) between educational management and job satisfaction in teachers from the Central West Educational Association of Peru during the year 2017. This direct relationship involves that if educational management were better, then, the job satisfaction would increase, however, the opposite may happen. Hence the importance of implementing new plans to manage the talents of the teachers and empower them.

Key words: Educational management, job satisfaction

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

La problemática de la educación en el Perú tiene varios aspectos que han sido abordados en múltiples investigaciones, desde el aprendizaje de los estudiantes, la metodología de los docentes hasta la forma en que se gestiona la educación en sus diferentes ámbitos de acción.

Respecto a esto último, la gestión educativa implica ejecutar un conjunto de acciones que debieran efectivizar la práctica educativa en las diferentes instituciones. Sin embargo, esto no ha sucedido, en el Proyecto Educativo Nacional al 2021 se explica:

La gestión del aparato educativo se encuentra sumida en un marasmo de escasez de recursos, manejo ineficiente e inequitativo del presupuesto disponible, rigidez administrativa, burocratismo y, sobre todo, corrupción proliferante en todos los niveles. Esto hace del sistema actual una segura garantía para continuar la línea de fracasos antes mencionados. (Consejo Nacional de Educación, 2006, p.30).

Esta descripción sugiere revisar la forma en la que se gestiona la educación en nuestra red educativa, de manera específica en la Asociación Educativa Centro Oeste del Perú.

Cejas (2015) plantea que para lograr los objetivos del Proyecto Educativo de un centro de estudios se deben realizar una serie de acciones articuladas y plasmadas en un plan estratégico que, a su vez, contemple la realidad del entorno y las capacidades de la institución educativa.

Por ende, se espera que en toda institución educativa exista una buena gestión educativa y esta depende en gran medida del *director(a)*, de su estilo de liderazgo y carácter, pues estos marcarán su gestión e influirán en los miembros de la comunidad educativa. Por esta razón, se busca un equilibrio entre los docentes, estudiantes, padres y los administradores de la institución.

Una inadecuada gestión educativa, por su parte, perjudica el crecimiento de cualquier institución, es incapaz de mantener un nivel académico aceptable y genera un descontento en los usuarios del servicio (estudiantes y padres) e insatisfacción en los docentes. Sobre este asunto, se ha encontrado que:

Los docentes peruanos se encuentran desmotivados e incrédulos ante cualquier anuncio de cambio. Los esfuerzos que muchos de ellos realizan por innovar y dar de sí, en medio de condiciones de trabajo muy desfavorables, no son valorados por el Estado y la sociedad. Recibe igual trato aquel maestro que hace méritos extraordinarios y aquel que ni siquiera cumple con sus obligaciones mínimas. (Consejo Nacional de Educación, 2006, p.30).

Ante esta realidad, se hace necesario conocer cuál es la situación de satisfacción de los docentes de la Asociación Educativa Centro Oeste del Perú.

En los últimos años, las administraciones de la red educativa adventista han centrado su quehacer en el estudiante; existe una preocupación constante por atraer más estudiantes, pero se descuida al docente, agente importante en todo proceso educativo. Se ha buscado, en gran medida, atender al estudiante, brindándole todas las facilidades y oportunidades para su desenvolvimiento; en cambio, en cuanto al docente, se ha hecho poco por ellos. Esto se evidencia en la constante renovación de personal docente cada fin de año en las instituciones educativas adventistas. Los

administradores de las diversas instituciones educativas se ven *obligados*, la mayoría de veces, a buscar *nuevo* personal.

Esta realidad nos lleva a plantearnos las siguientes interrogantes: ¿Por qué? ¿Cuál es el motivo? Las respuestas son variadas: Puede ser que su desempeño no haya sido el mejor y por eso la administración decide prescindir de sus servicios. Es probable también que muchos de estos docentes encuentren mejores oportunidades laborales en otras instituciones educativas, sean o no de la red adventista. Como también existe la gran posibilidad de que su no continuidad se deba a una deficiencia a nivel de gestión administrativa en los diversos colegios de nuestra red.

Lo que hace a todo trabajador – sea obrero, empleado o jefe – laborar en una empresa es, en primer lugar, el recibir una remuneración; y recibir una remuneración por encima de la media siempre se constituye en una motivación de importancia. Sin embargo, y a pesar de esto, muchos desean cambiar de empresa, aunque vayan a ganar en otra lo mismo o menos, porque “no les gusta su actual trabajo”, “no están contentos con la forma en que son tratados” o porque “no ven perspectivas de desarrollarse como personas, como trabajadores o como profesionales en esa empresa”. Por el contrario, muchos trabajadores rechazan ofertas de mayor sueldo en otras empresas, porque “están contentos en la que actualmente trabajan”, “les gusta el tipo de labor que realizan”, “están contentos con la forma en que son tratados” o “con las posibilidades de desarrollarse en la empresa. (Ibañez, 2011, p. 34).

En líneas generales, si un docente decide no continuar laborando en una institución determinada, es porque, muy probablemente, esta no haya satisfecho sus expectativas o que no haya encontrado las oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente.

Por eso, se hace necesario investigar la satisfacción del docente. Y es que “los motivos que llevan al profesorado a seguir con entusiasmo el desempeño de su labor educativa han sido objeto de estudio debido a la importancia que la satisfacción docente por la enseñanza tiene en el éxito de los estudiantes” (Ruiz, Moreno-Murcia, & Vera, 2015, p.69). Según esta investigación el bienestar profesional del docente está relacionado con aspectos laborales como reconocimiento y realización personal, entre otros.

Los administradores de nuestras instituciones educativas tienen una gran tarea y responsabilidad: lograr un equilibrio en los procesos administrativos; de modo tal que los actores de la institución educativa (personal no docente, docente, padres, estudiantes y comunidad) sean y se sientan bien atendidos.

1.2. Planteamiento y formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista del Centro Oeste Perú en el año 2017?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción institucional, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?

- ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción económica, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?
- ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción profesional, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?
- ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?

2. Finalidad e importancia de la investigación

2.1. Propósito

El propósito de esta investigación es mostrar los modelos de gestión más eficaces para trabajar las fortalezas y debilidades de los docentes, es necesario repensar el modelo de gestión utilizado en los diferentes colegios de la red educativa adventista. Se espera contribuir en el desarrollo de una gestión que cuide del personal docente, pues este es la cara visible del colegio y es, a su vez, el contacto con los estudiantes y padres de familia.

En la Educación Adventista, según su filosofía, el maestro es el centro del aprendizaje. Su comunión, espiritualidad y testimonio son un ejemplo para los estudiantes, así como su profesionalismo. De allí la necesidad de velar por su satisfacción, crecimiento espiritual y desarrollo profesional.

En la escuela, el maestro es el elemento clave para el éxito educativo, porque es la persona que transmite el currículo al estudiante. La mejor manera de asegurarse resultados educativos ideales no es a través de

mejores instalaciones o métodos, o un currículo excelente. Si bien esos puntos son importantes, la clave es contratar y retener maestros de calidad. (Knight, 2017, p.79).

Para que ello ocurra, es necesario repensar los mecanismos de gestión y capacitar al personal docente para que alcance el nivel de calidad que se requiere y, de este modo, alcanzar los objetivos institucionales.

2.2. Relevancia social

Existe una crisis de valores en nuestra sociedad, la misma que se evidencia en el diario vivir. Se ha vuelto común escuchar expresiones como: *me importa si me afecta; si no es conmigo, no me interesa; no es mi problema;* entre muchas otras. Estas frases son una evidencia de la sociedad del egoísmo e individualismo, pero también son una muestra de la competencia por la *supremacía y la mejor preparación*. En la actualidad, se exige mucho tener conocimientos y saber manejarlos, pero se olvida la esencia del hombre: el ser. Ante esto, es innegable que necesitamos *mejores* ciudadanos. Se hace urgente formar a esos hombres íntegros que harán del mundo (el nuestro) un lugar mejor.

Ante esta situación, las instituciones adventistas enfrentan el desafío de formar esos *mejores* ciudadanos que nuestro país necesita: hombres y mujeres con principios, capaces de generar cambios en un ambiente cada vez más violento y sin valores. Esta responsabilidad recae directamente en los maestros, pues son ellos pieza clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son quienes dan lo mejor de sí para que sus estudiantes sean esos agentes de cambio que hará del mundo un lugar mejor.

Entonces, al abordar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral notaremos la importancia de contar, en nuestras instituciones,

con maestros realizados y que sientan que lo son. Solo así su trabajo será eficiente y eficaz.

2.3 Relevancia pedagógica

La Pedagogía es una ciencia que se encarga de la educación, la enseñanza y pauta la práctica educativa. Según esto, el presente estudio permitirá mirar al docente desde otra perspectiva, una en la que se reconozca su importancia y donde reciba las consideraciones necesarias como persona y profesional. Para que esto suceda Bernal e Ibarrola (2015) señalan que el director o líder de la institución debe dirigir con intencionalidad y crear condiciones en las cuales el docente se desenvuelva con profesionalismo en su práctica educativa, la misma que debe lograr una buena enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, un docente que recibe un buen trato personal, y además cuenta con todo lo necesario (capacitación, materiales, equipos según área) para llevar a cabo su práctica pedagógica; sin lugar a dudas, realizará un mejor trabajo puesto que su grado de satisfacción le permitirá mejorar su desempeño. Un maestro satisfecho será capaz de satisfacer las expectativas y necesidades de sus estudiantes, los procesos pedagógicos serán más fluidos y, en consecuencia, el aprendizaje será significativo.

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

3.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción institucional, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.
- Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción económica, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.
- Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción profesional, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.
- Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

4. Hipótesis de estudio

4.1. Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

4.2. Hipótesis específicas

- La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción institucional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

- La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción económica, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.
- La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción profesional, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.
- La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

5. Variables de estudio

5.1. Variable predictora/independiente

Gestión Educativa. Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa. Esto implica ocuparse de la organización, de su funcionamiento y sus procesos. Considera además a cada miembro de la comunidad educativa: personal docente y no docente, estudiantes y padres de familia.

5.2. Variable criterio/dependiente

Satisfacción Laboral. Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales.

5.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Gestión educativa	Gestión pedagógica	Gestión del contenido curricular
		Gestión de los métodos de enseñanza
		Gestión de la evaluación de los aprendizajes
		Gestión de las actividades extracurriculares
	Gestión administrativa	Gestión de políticas administrativas
		Gestión de recursos físicos
		Gestión de recursos financieros
		Gestión de procesos administrativos
	Gestión del talento	Gestión de perfiles profesionales
		Gestión de selección de personal
Gestión de estrategias de desarrollo del talento		
Gestión del desarrollo integral		
Satisfacción laboral	Satisfacción institucional	Satisfacción con el ambiente de trabajo
		Satisfacción con los beneficios sociales
		Satisfacción con el horario de trabajo
		Satisfacción con la carga lectiva
	Satisfacción económica	Satisfacción con la remuneración
		Satisfacción con el incremento de sueldo
		Satisfacción con los incentivos económicos por buen desempeño laboral
	Satisfacción profesional	Satisfacción con los planes de capacitación y actualización profesionales
		Satisfacción con los planes profesionales
		Satisfacción con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales
		Satisfacción con la autonomía en el desarrollo profesional
		Satisfacción con la metodología de enseñanza profesional
		Satisfacción con la optimización de tiempo y recursos profesionales
Satisfacción personal	Satisfacción con la capacitación en el uso de recursos tecnológicos profesionales	
	Satisfacción personal con el trabajo realizado	
	Satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo	
	Satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución	
	Satisfacción personal con el logro de objetivos	
		Satisfacción personal con el logro de metas
		Satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes de la investigación

En España, México, Cuba y Bolivia también se ha investigado sobre estos temas, las conclusiones a las que llegan los diferentes investigadores resultan interesantes y oportunas para esta investigación.

Capelleras (2001), en su estudio sobre la calidad en una universidad española, se propuso analizar qué factores determinan la calidad de la enseñanza en la universidad. Para ello seleccionó seis carreras de cuatro facultades de una universidad pública. Recopiló información mediante revisión documental, entrevistas, reuniones de grupo, asistencia y realización de encuestas. Utilizó una escala de medida de la calidad de servicio en la enseñanza universitaria en una muestra estratificada de 811 estudiantes. De este modo, identificó cinco dimensiones de la calidad: Actitudes y comportamientos del profesorado; competencia del profesorado; contenido del plan de estudios de la titulación; instalaciones y equipamientos; y organización de la enseñanza. El primero de estos factores el que tiene una mayor importancia relativa sobre el nivel de calidad global. El estudio contempla también una encuesta aplicada a 388 profesores, la misma que muestra que el grado de satisfacción laboral es mayor con las recompensas intrínsecas y menor con la compensación económica.

La conclusión 5 de esta investigación señala que la satisfacción del profesorado está asociada a 4 facetas: recompensas intrínsecas, compensación económica y la seguridad, conflicto de rol y equilibrio, y apoyo y reconocimiento. De estas 4 facetas, las dos primeras, según la investigación, son las más importantes.

Dipp, Flores y Gutiérrez (2010) estudiaron la satisfacción laboral y el compromiso institucional en 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango, en México. El estudio buscaba identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de posgrado y la relación entre ambos parámetros. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal. Los instrumentos que utilizaron fueron la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega, además, el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña.

Los investigadores encontraron un alto nivel de satisfacción laboral y compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre ambos parámetros. Finalmente, concluyeron que existe una relación poco clara e inconsistente entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral al relacionarse con las variables sociodemográficas, por lo que sugieren continuar con la investigación de este tema.

En Perú también se han realizado varias investigaciones sobre gestión educativa, satisfacción laboral y práctica docente, en diferentes regiones y contextos.

Altez (2009) realizó una investigación sobre clima escolar y desempeño laboral en docentes de cuatro colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Norte. En su investigación, menciona que

Estudiar el clima escolar sirve para describir la situación laboral que se vive dentro de las instituciones educativas. El desconocimiento de las percepciones de sus colaboradores respecto a su organización, infraestructura, estilos de dirección y condiciones de trabajo puede

incidir negativamente en la productividad y motivación (...) Tener un buen clima escolar influye en el desempeño de cada uno de los docentes, ello contribuye a la calidad de la educación y recae directamente en los resultados financieros y no financieros. (Altez, 2009, p.6).

La autora plantea algunos aspectos a considerar para determinar un buen desempeño laboral. Esta depende de la satisfacción del docente en base a sus percepciones respecto a su quehacer.

Por su parte, Yábar (2013) buscó determinar el grado de relación existente entre la Gestión Educativa y la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Realizó una investigación del tipo descriptiva relacional no causal y cuantitativa en 44 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de la institución educativa en mención. Para ello utilizó dos cuestionarios estructurados: Gestión educativa y Práctica docente. Llegó a la conclusión de que

Existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría en el Cercado de Lima, pues se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente se explica por la Gestión educativa. (Yábar, 2013, p.135).

Chanducas (2014), en su investigación, menciona en el:

Cuarto objetivo específico *de su investigación*, que la variable liderazgo transformacional con sus dimensiones: Consideración individual, Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Estimulación intelectual y

Tolerancia psicológica, tiene una relación positiva media ($r=,747^{**}$) con la variable criterio: Satisfacción con las interrelaciones de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, 2014. El resultado indica una relación altamente significativa, y el indicador que mayor aporta al modelo es la Consideración individual ($p=,038$) y también la Influencia idealizada ($p=,048$). Esto se entiende en la satisfacción por el buen trato del director con el personal administrativo, docentes, alumnos y padres de familia; y la atención en forma personalizada a sus necesidades personales y laborales, así como también al carisma, optimismo, buena comunicación y confianza para desarrollar el trabajo en equipo. (p. 112).

Alfaro (2015), en su investigación, busca determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015. El tipo de investigación es descriptivo, de diseño no experimental y transversal. Utilizó un cuestionario tipo Likert que fue aplicado a una muestra de 150 docentes de la universidad en estudio. Obtuvo como resultado que 49% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 23% insatisfecho y sólo el 27% satisfecho. A partir de ello, llega a la conclusión de que más del 90% no está satisfecho laboralmente en esa universidad. Debido a ello, el autor recomienda que la Universidad formule y ejecute un plan de satisfacción laboral relacionado con las metas de su plan estratégico.

De lo anterior, se advierte que existe la necesidad de innovar, de gestionar los recursos que una institución posee de una manera eficiente para obtener nuevos y mejores resultados que permitan responder a las necesidades de la sociedad, considerando, además, a los miembros de la comunidad educativa.

2. Marco histórico

La educación viene a ser el proceso en el que se forma al hombre, este recibe influencia del exterior y es estimulado a querer aprender. Entonces, a lo largo de toda su vida se establece una correspondencia entre él (sujeto que aprende) y quien le enseña (personas que necesariamente son parte de la sociedad, escuela o iglesia). Debido a esto se hace importante la educación, de manera específica la escuela, pues es esta la institución formal que la regulará. Al respecto, Inga (2007) menciona la necesidad de sistematizar la educación, pues es concebida como un proceso de interrelación de experiencias en un determinado espacio y en el tiempo y va acorde a los requerimientos de la sociedad y viceversa. Es pues el sistema educativo la clave para el desarrollo de la sociedad.

Este sistema educativo forma parte de un sistema sociopolítico, el cual establece sus postulados filosóficos (fines), curriculares (contenidos, niveles, modalidades) y organizativos (administración, legislación, supervisión). En consecuencia, el proceso de interacción entre la enseñanza y el aprendizaje tiene como agentes y protagonistas tanto al docente como al discente. En ese sentido, el educador a través de la historia ha asumido una posición respecto a su rol y, por ende, del proceso educativo. (Inga, 2007, p.184).

Las escuelas en nuestro país han ido evolucionando, al hacerlo la gestión educativa también. Aunque:

No siempre ha habido, en nuestros centros educativos, mucho que administrar. No siempre ha habido, en nuestros centros educativos, mucho que gestionar. Y, si es cierto que esto marca la autonomía de los mismos, se puede asegurar que nunca existió mucha preocupación

por lograrla. No siempre ha habido políticos ni administraciones ni normas legales que se preocuparan de todo esto. Y nuestros centros funcionaban tal como estaba previsto. No había lugar para la improvisación. Y, a pesar de todo, nuestra ilusión por el buen hacer profesional era creciente. (Cano, 2009, p.160).

Concebimos ahora un sistema educativo en constante cambio, que comenzó de manera incipiente y que ahora debe atender las necesidades de la sociedad, una que va al ritmo del conocimiento, de la información y por consecuencia, de la tecnología. Vivimos en una sociedad que exige gestionar, que espera mucho del docente, ya que ha vuelto sus ojos hacia él y el rol que desempeña. Por esa razón, se hace urgente revisar el rol del docente en la actualidad. Zambrano (2014) propone reflexionar sobre el paso del ideal educativo moderno al contemporáneo. De este modo podremos comprender el malestar y las tensiones que hoy se viven en la profesión docente.

En cuanto a la satisfacción docente, esta responde a las necesidades del docente, las mismas que cambian con el paso del tiempo. En un primer momento, en palabras de Cano (2009), tanto la escuela como el docente estaban condicionados a la actividad política y religiosa de la época. Luego, el rol del docente pasó a depender de las demandas de la sociedad moderna y capitalista. Zambrano (2014) propone cuatro momentos del rol del docente: primero, se habla de docencia como un oficio; en el segundo momento, el maestro es prácticamente un filósofo de la República; en el tercero, se empieza a enseñar disciplinas, se busca la especialización y; finalmente, en el cuarto momento, el docente pasa a ser un obrero del conocimiento.

Sin embargo, no es la única manera de entender el papel del maestro a lo largo de la historia del mundo. En el mundo antiguo (Grecia y Roma) encontramos a determinados hombres: filósofos, quienes enseñaban. Eran los padres quienes los buscaban para que educasen a sus hijos. Otros buscaban a quienes ejercían algún tipo de oficio también. En el medioevo, eran los sacerdotes quienes desempeñaban esta función en las ya existentes escuelas. Luego, existe un despertar cultural, el Enciclopedismo y la Ilustración permitirá que el hombre desarrolle sus conocimientos y el Arte. Llegamos así a la actualidad, al mundo contemporáneo, lleno de desafíos, teorías, métodos, diversidad de propuestas educativas y exigencias para el docente.

Los estudios sobre satisfacción comienzan en el campo de la administración de empresas. Estas, en el afán de mejorar sus procesos y obtener mejores resultados, empiezan a observar a sus trabajadores, realizan diversos estudios y descubren que variables como la satisfacción influyen en el desempeño de los empleados. Con el paso de los años, estos estudios comenzaron a aplicarse a varias ramas del saber, entre ellas, la educativa.

La sociedad actual requiere un maestro creativo e innovador, un artista de la enseñanza, un conocedor de lo que enseña, alguien que es lo que dice. ¿Será que también busca su bienestar? Independientemente de ello, el docente tiene el noble deber de forjar la mente y sensibilizar el corazón de las generaciones del presente para tener un futuro mejor, en una sociedad libre y respetuosa. Para conseguirlo, debe sentirse satisfecho con su trabajo.

3. Marco filosófico

El modelo educativo adventista tiene su principal fundamento en la Biblia, además de los escritos de Ellen White. Son los principios en ellos esbozados los que orientan el quehacer educativo de nuestras instituciones alrededor del mundo.

La verdadera educación significa más que la prosecución de un determinado curso de estudio. Significa más que una preparación para la vida actual. Abarca todo el ser, y todo el período de la existencia accesible al hombre. Es el desarrollo armonioso de las facultades físicas, mentales y espirituales. Prepara al estudiante para el gozo de servir en este mundo, y para un gozo superior proporcionado por un servicio más amplio en el mundo venidero. (White,2017, p.13).

La educación adventista busca preparar al estudiante en todos los aspectos de su ser. Es así como aparece *el educando* como elemento importante del proceso educativo.

Todo ser humano, creado a la imagen de Dios, está dotado de una facultad semejante a la del Creador: la individualidad, la facultad de pensar y hacer. Los hombres en quienes se desarrolla esta facultad son los que llevan responsabilidades, los que dirigen empresas, los que influyen sobre el carácter. La obra de la verdadera educación consiste en desarrollar esta facultad, en educar a los jóvenes para que sean pensadores, y no meros reflectores de los pensamientos de otros hombres. En vez de restringir su estudio a lo que los hombres han dicho o escrito, los estudiantes tienen que ser dirigidos a las fuentes de la verdad, a los vastos campos abiertos a la investigación en la naturaleza y en la revelación. Contemplan las grandes realidades del deber y del destino y la mente se expandirá y se robustecerá. En vez de jóvenes educados, pero débiles, las instituciones del saber deben producir jóvenes fuertes para pensar y obrar, jóvenes que sean amos y no esclavos de las circunstancias, jóvenes que posean amplitud de

mente, claridad de pensamiento y valor para defender sus convicciones. (White, 2017, p.13).

Para formar estos hombres se necesita de maestros que posean estas cualidades, con claridad de pensamiento, firmeza de propósito y fiel a los principios divinos, pues influenciará y marcará la vida de quienes serán encomendados a su cuidado.

El verdadero maestro no se satisface con un trabajo de calidad inferior. No se conforma con dirigir a sus alumnos hacia un ideal más bajo que el más elevado que les sea posible alcanzar. No puede contentarse con transmitirles únicamente conocimientos técnicos, con hacer de ellos meramente contadores expertos, artesanos hábiles o comerciantes de éxito. Su ambición es inculcarles principios de verdad, obediencia, honor, integridad y pureza, principios que los conviertan en una fuerza positiva para la estabilidad y la elevación de la sociedad. Desea, sobre todo, que aprendan la gran lección de la vida, la del servicio abnegado. (White, 2017, 28).

En una sociedad que ha invertido los valores, es todo un desafío mostrar honor, integridad y pureza. La verdad y la obediencia deben ocupar el lugar que les corresponde y la única manera de lograrlo es mediante la educación. Es por ello que se diseña una pedagogía adventista. La División Sudamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (2015) explica el sentido de nuestra educación y los agentes de la misma. Se propone un perfil del educador que contemple los siguientes criterios: imitador de Jesús, conciencia de la presencia divina, armonía con la filosofía y propuesta de la Educación Adventista, cuidado de la salud física y mental, equilibrio emocional, profesionalismo y perfeccionamiento constantes,

aceptación de los límites y posibilidades del educando, uso de un lenguaje apropiado

De este modo se asegura formar educandos con las cualidades ya mencionadas en las citas anteriores.

El profesor que quiera alcanzar una norma elevada, con seguridad lo logrará, uniéndolo a la fuerza de Dios. Para entender la gestión educativa desde la filosofía adventista es importante revisar el modelo educativo propuesto por Dios.

El sistema de educación, instituido al principio del mundo, debía ser un modelo para el hombre en todos los tiempos. Como una ilustración de sus principios se estableció una escuela modelo en el Edén, el hogar de nuestros primeros padres. El jardín del Edén era el aula, la naturaleza el libro de texto, el Creador mismo era el Maestro, y los padres de la familia humana los alumnos. (White, 2017, 20).

En este modelo, la gestión educativa la realizaba el Maestro y era personalizada. El maestro gestionaba su aula, que, a su vez, era su escuela. No había más. Después de la caída, la situación cambió. Cristo se convirtió en un mediador entre Dios y el hombre, pues el pecado causó su separación. La familia pasó a ser la escuela y los padres desempeñarían la labor de maestros. En ese momento, la gestión educativa pasó de las manos del Maestro a las manos de los maestros, es decir, los padres. Muy pronto se vio que estos, a causa de su infidelidad y descuido, fracasaron en su responsabilidad. “A fin de contrarrestar este creciente mal Dios proveyó otros instrumentos que ayudaran a los padres en la obra de la educación” (White, 2017, 46). Aparece entonces la escuela de los profetas, fundada por Samuel, con el propósito de atender el bienestar espiritual y mental de los jóvenes. El profeta se convierte en maestro y la escuela cambia de escenario, ya no es más el hogar.

Con el paso de los años y las exigencias de la sociedad, las familias se ven en la necesidad de enviar a sus hijos a la escuela. Se hace necesario adquirir una educación formal y no existían escuelas adventistas como en la actualidad. Empieza entonces un despertar:

En todas nuestras iglesias debiera haber escuelas, y en estas, maestros que sean misioneros. Es esencial que estos estén preparados para desempeñar bien su parte en la obra importante de educar a los niños de los observadores del sábado, no solo en las ciencias sino en las Escrituras. Estas escuelas, establecidas en diferentes localidades, bajo la dirección de hombres y mujeres temerosos de Dios, según lo exija el caso, deben fundarse sobre los mismos principios en que estaban edificadas las escuelas de los profetas. (White, 1978, p.286).

En estas escuelas, el director es quien asume la gestión educativa de la institución. Tiene bajo su mando a los maestros y a los educandos. En la filosofía adventista, el maestro es importante, su satisfacción y bienestar también lo son. El docente en el aula es un ministro de Cristo y como tal “no hará nada que empequeñezca su cargo sagrado. Se comportará con circunspección, y será prudente en su conducta. Obrará como obró Cristo; hará como Cristo” (White, 2014, p. 17). Se espera que realice sus actividades de acuerdo al plan de Dios, ya que de esta manera obtendrá bienestar no solo para sí sino para sus semejantes.

A cada hombre se le confiere “su obra”, la obra para la cual lo capacitan sus aptitudes, la que dará como resultado la mayor suma de bien para sí mismo y sus semejantes, y la mayor honra para Dios. De modo que nuestro negocio o vocación forma parte del gran plan de

Dios y, mientras, se lleve a cabo de acuerdo con su voluntad, él se responsabilizará de los resultados. (White, 2017, p.137).

El maestro ha de mostrar buen ánimo, y generar un ambiente cálido y agradable, pues según White (1978) un espíritu de desunión en el corazón de unos pocos podría destruir la buena influencia de la escuela en la vida de los estudiantes, generaría también un clima laboral tenso. Otro aspecto importante para la satisfacción del docente es el trato que recibe.

Tan frágil, tan ignorante, tan susceptible a equivocarse es la naturaleza humana, que cada uno debe tener cuidado en cuanto a su estimación de los demás. Poco sabemos de la influencia que tendrán nuestros actos sobre la experiencia de otros. Lo que hacemos o decimos puede parecernos de poca monta, cuando, si nuestros ojos pudiesen abrirse, veríamos que de ello dependen los resultados más importantes para bien o para mal. (White, 2014, p. 473).

Así como es importante que los docentes sean tratados de un modo adecuado y correcto, también es vital que estos traten adecuadamente a sus estudiantes. White (1978) señala que el docente necesita tacto, amor y firmeza al interactuar con sus estudiantes, de este modo impresionará positivamente su mente, generará confianza y, por ende, un ambiente agradable para el aprendizaje.

4. Marco teórico

4.1 Gestión Educativa

“El término ‘educación’ proviene de dos palabras que parten de la misma raíz ‘educa’, y que mantienen una idea común, la de criar” (García, García, & Ruíz, 2009, p. 31). *Educare* y *Educere*, ambos términos explican muy bien el quehacer educativo. Según el autor en mención, el primero de los términos refiere a una

acción externa al sujeto, mediante la cual se transmite información. El segundo, por su parte refiere que la educación es un proceso de desarrollo de capacidades.

García, García y Ruíz (2009) presentan a una serie de autores que hablan sobre Educación: Platón, Aristóteles, Séneca, Tomás de Aquino, Comenio, Kant, Rosseau, Herbert, Montessori, Dewey, García Morente, Ortega y Gasset, por citar a algunos. Encuentran en ellos rasgos característicos comunes, por ejemplo: el perfeccionamiento, la socialización, la influencia, la autorrealización, la intencionalidad, el fin, la referencia a facultades humanas y la comunicación.

En cuanto a la gestión, Alvarado (2006b) señala que es un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos utilizados para manejar recursos que permitan el desarrollo de las actividades de la institución.

Hablar del concepto de gestión relacionado a la educación, es transitar desde la administración, para luego introducirse y relacionarse directamente con la cultura que rodea a cada país, a cada pueblo, a cada institución, abordando aspectos que van desde las políticas a nivel gubernamental enmarcadas en un macro contexto, hasta llegar a aquellos ámbitos más específicos y propios que envuelven a cada estamento educativo, los cuales se van desarrollando a través de un microcontexto dentro de la comunidad educativa, donde se sitúan los dos agentes más importantes del proceso de enseñanza y aprendizaje como son el profesor y el estudiante. (Portugal, 2013, p.33).

Al respecto, Alvarado (2007) plantea que la gestión de la educación es parte de la administración pública y así debe entenderse; por lo tanto, existen procesos inherentes al enfoque gerencial: Planificación, Organización, Dirección, Coordinación

y Control. Además, cada institución educativa responde a las necesidades de su entorno inmediato y de la sociedad en general.

La gestión educativa es un proceso que se establece de manera deliberada para construir nuevas formas de relación, colaboración y organización entre los diversos actores que intervienen para implementar, operar y evaluar las propuestas educativas que surgen de la sociedad; entendiendo que el origen de estas propuestas se basa en políticas y premisas que orientan los dispositivos sociales, con fines de adaptación y transformación del entorno, para resolver problemáticas asociadas con el bienestar de la población. (Rosado & Martínez, 2014, p. 51).

Queda claro que la gestión educativa involucra una serie de procesos orientados al cumplimiento de objetivos, de metas. Implica también la armonía entre sus instancias y entre los miembros de cada organización. Existen aspectos y procesos que deben ser atendidos.

Así, el trabajo de un jefe depende del trabajo de los subalternos, por ello es necesario tomarse un tiempo suficiente para conocer a sus colaboradores inmediatos; concretamente, en lo referente a sus potencialidades, el clima institucional, el grado de motivación laboral y sobre todo el comportamiento ético en el cumplimiento de sus labores cotidianas, factores sin los cuales resulta muy difícil tener éxito en la gestión directiva. (Alvarado, 2007, p.60).

Por otro lado, Barquero y Montero (2013) enfatizan que es responsabilidad del director de una institución educativa cuidar tanto del aspecto organizacional como del pedagógico. Las mismas autoras señalan que existen responsabilidades que un

profesional en gestión de la educación a cargo de la dirección debe asumir. Por ejemplo: Planear, dirigir, coordinar y supervisar actividades técnicas y administrativas. Asesorar y orientar al personal en aspectos concernientes a su trabajo profesional. Organizar y dirigir actividades administrativas, culturales, cívicas y sociales. Velar por el mantenimiento y conservación del plantel educativo y por el buen aprovechamiento de los recursos. Promover la proyección del centro educativo a la comunidad. Recomendar cambios o ajustes necesarios para el logro de los objetivos.

Entendemos entonces la amplitud del término y la responsabilidad que recae sobre los directores de las instituciones educativas. Por otro lado, el conocimiento que los administradores tengan de los procesos de las instituciones que dirigen será de gran beneficio para ellos y la comunidad educativa que lideran, principalmente docentes y estudiantes. Estudiar la gestión educativa implica también entender sus dimensiones. Es decir, conocer su estructura, componentes o procesos. Al respecto, se han realizado múltiples publicaciones. Tal es el caso de la UNESCO, que menciona que la gestión educativa supone la interdependencia de: una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno; juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción; temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas (Ministerio de Educación de la Nación,2016).

Chiavenato (2006) considera seis variables básicas: tarea, estructura, personas, ambiente, tecnología y competitividad. Estas vienen a ser componentes esenciales para el estudio de la gestión en las organizaciones y permiten, además,

conocer su evolución. Alvarado (2006b) menciona que la gestión educativa presenta cuatro procesos: a) Gestión de recursos académicos b) Gestión de recursos humanos c) Gestión de recursos materiales d) Gestión de recursos financieros.

En otro estudio, el mismo Alvarado (2007) aborda seis aspectos relacionados al ámbito educativo: personal, pedagógico, alumnos, infraestructura, presupuesto y gestión. Importantes todos en el quehacer educativo. Cejas (2015) realiza un estudio en Bolivia sobre la gestión educativa y esboza tres componentes para la gestión educativa: procesos de gestión, estructura organizativa y principios de la gestión, los mismos que se muestran en el siguiente cuadro:

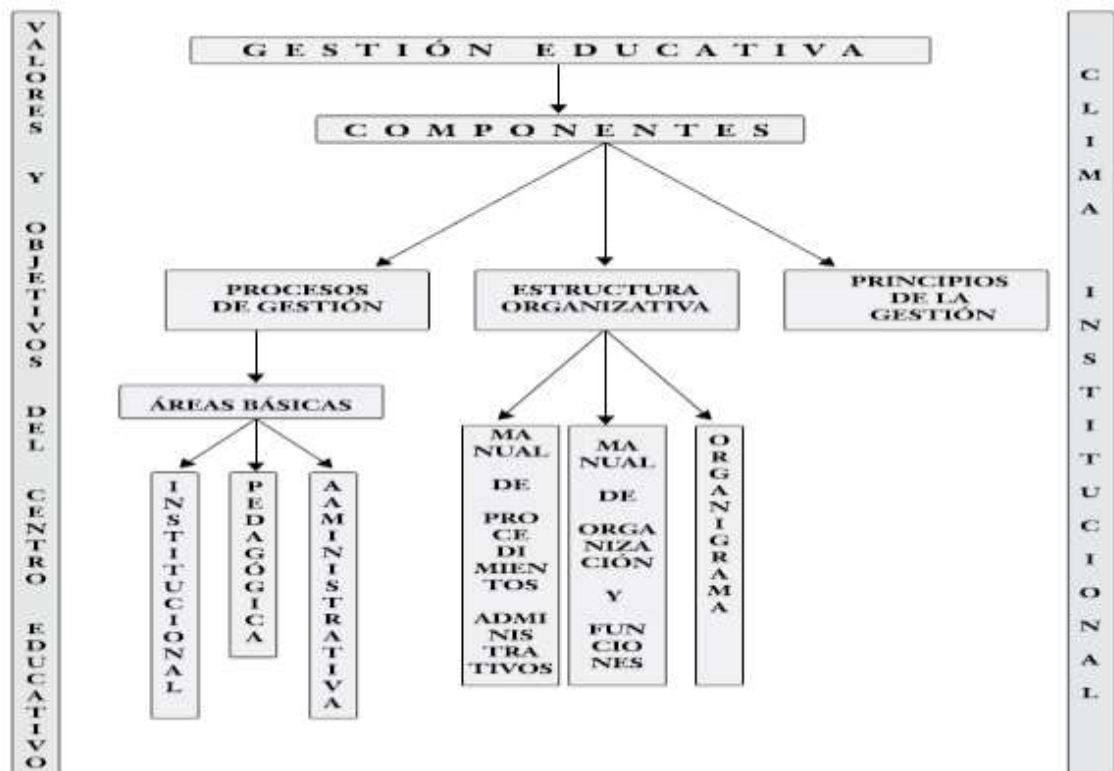


Figura 1. Componentes de la Gestión Educativa. Adoptado de “Gestión Educativa” por Cejas, 2015, p. 218.

Según lo revisado, para este estudio, proponemos tres dimensiones para la Gestión Educativa: a) Gestión pedagógica, esta dimensión muestra la confluencia entre la gestión propiamente dicha y las actividades pedagógicas en la escuela. Al respecto, tenemos que:

La gestión pedagógica de los planteles escolares es un enclave fundamental del proceso de transformación. Constituye el principal espacio que se debe transformar, pues es el "locus" de la interacción con los alumnos. Es allí donde se construyen las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo docente, aunque indudablemente bajo las múltiples determinaciones que provienen del sistema institucional y de la propia sociedad. Para que esto tenga lugar, deben producirse las necesarias transformaciones sistemáticas de la gestión política y pedagógica para reubicar en este contexto la capacidad de iniciativa de cada establecimiento. (Ezpeleta & Furlán, 1992, p.17).

Como vemos, la gestión pedagógica abarca las interrelaciones entre el docente y los estudiantes. Está muy relacionado con la práctica docente, en específico con las condiciones en que ésta se ejecuta. Es un espacio para el cambio, para proponer el camino a seguir para la consecución de los objetivos trazados por la institución educativa.

Gestión pedagógica es un concepto pertinente a la escala de las unidades escolares; las escuelas singulares son al mismo tiempo su condición de posibilidad y su ámbito de existencia. La estructura y dinámica organizativa de la escuela, su conformación profesional técnica y material constituyen las bases reales para que el currículo y su operación encuentren una forma determinada. Forma que no es

neutra respecto de la calidad de la enseñanza ni inocente respecto de los resultados de la escolaridad. Hablar de gestión pedagógica implica tender un puente hacia las gestiones política, administrativa y técnica cuya autonominación en los niveles superiores a la escuela les ha hecho prescindir de esta instancia donde sus políticas para realizarse necesariamente confluyen. Es decir que aunque la escuela es el contexto específico de la gestión pedagógica esta, sin embargo, no empieza ni termina en los establecimientos en tanto no se trata de unidades autosuficientes. (Ezpeleta, 1992, p. 107).

b) *Gestión administrativa*, la gestión administrativa es un término acuñado en el campo de la Administración, que se va tornando importante en el área educativa. En palabras de Ramírez (2004), las instituciones educativas se están considerando cada vez más como una empresa de servicios por las actividades de gestión que realiza; en ese sentido, es importante que se consideren las funciones de la administración: planeación, organización, comunicación y control.

Estas funciones le permitirán establecerse y fortalecerse, además de cumplir con el servicio que ofrecen de manera eficiente, optimizando así los recursos que posea. “Toda institución educativa, como cualquier organización con sus propios fines, debe fijar plenamente su *filosofía de acción* como marco de referencia de las diversas actuaciones de sus componentes en función de la consecución de sus objetivos” (Ramírez, 2004, p. 25).

c) *Gestión del talento*, se entiende talento como una aptitud, es decir, la capacidad para desempeñarse en algo. En el ámbito de la Administración se viene desarrollando la gestión del talento humano. Ibañez (2011) considera que la gestión del talento humano viene a ser un proceso administrativo que se aplica al

acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; esta incluye las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y las cualidades que el hombre posea como miembro de la organización, en beneficio de la misma y del país. Sabemos también que “las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención” (Chiavenato, 2009, p. 11).

Al ser las instituciones educativas consideradas como empresas de servicios, es importante considerar esta dimensión. En ese sentido, tomamos al docente como ese recurso humano que hay que desarrollar. Por ello, se hace necesario realizar las gestiones apropiadas para potencializar al docente. La Gestión educativa recoge tópicos de la Administración. Existen múltiples teorías sobre este tema, las mismas que fueron apareciendo según los momentos históricos y las tendencias del mundo.

En el campo de la Administración se desarrollaron una serie de teorías administrativas basadas en diferentes enfoques. Chiavenato (2004) nos muestra algunas de ellas: a) Administración científica; b) Teoría clásica; c) Teoría neoclásica; d) Teoría estructuralista; e) Teoría de las relaciones humanas; f) Teoría del comportamiento organizacional; g) Teoría de la contingencia; h) Gestión total de la calidad

Inevitablemente aparecen nombres como Taylor, Fayol, Weber, Deming, entre otros. Ellos realizaron importantes aportes al campo de la Administración, muchos de sus aportes han sido recogidos por otras áreas del saber. En medio de todas esas teorías, aparece un modelo de calidad que ha sido implementado en muchas organizaciones, me refiero a la Calidad Total.

Es importante entender la Calidad Total, más allá de aparecer como concepto completo y evolucionado de otras acepciones más básicas

de la palabra Calidad; implica una filosofía de trabajo, e incluso de vida y un camino hacia la excelencia. En este sentido, la Calidad Total, gestión por Calidad o gestión por Calidad Total, es un nuevo paradigma o modelo de gestión que persigue centrar la estrategia de la empresa en dar al cliente lo que necesita y cuando lo necesita, con un precio competitivo y de la manera más eficiente posible. (López, 2005, p.70).

Satisfacer al cliente es lo que ocupaba a las empresas de servicios, ahora su interés estriba en satisfacer a sus trabajadores para que, en consecuencia, sus clientes lo estén. Estos modelos de gestión también son aplicables al área educativa.

En la gestión se puede identificar una secuencia de marcos conceptuales, técnicos e instrumentales que han ido orientando el cambio institucional. Estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones que presenta el modelo anterior o a situaciones restrictivas del entorno de los modelos anteriores. Cada nuevo marco conceptual no invalida el anterior, pero sí representa un avance con respecto a él, generando una acumulación teórica e instrumental. (Casassus, 2000, p.7)

Sobre cada uno de estos modelos se construyen propuestas, es decir, modelos de gestión educativa que son aplicados a nivel nacional, regional y local en diferentes países y bajo determinados criterios que obedecen a un estudio de su realidad y necesidades educativas.

En México, por ejemplo, Rendón (2009) presenta un Modelo de Gestión Educativa Estratégica como parte de las políticas educativas con la única finalidad de mejorar el logro educativo.

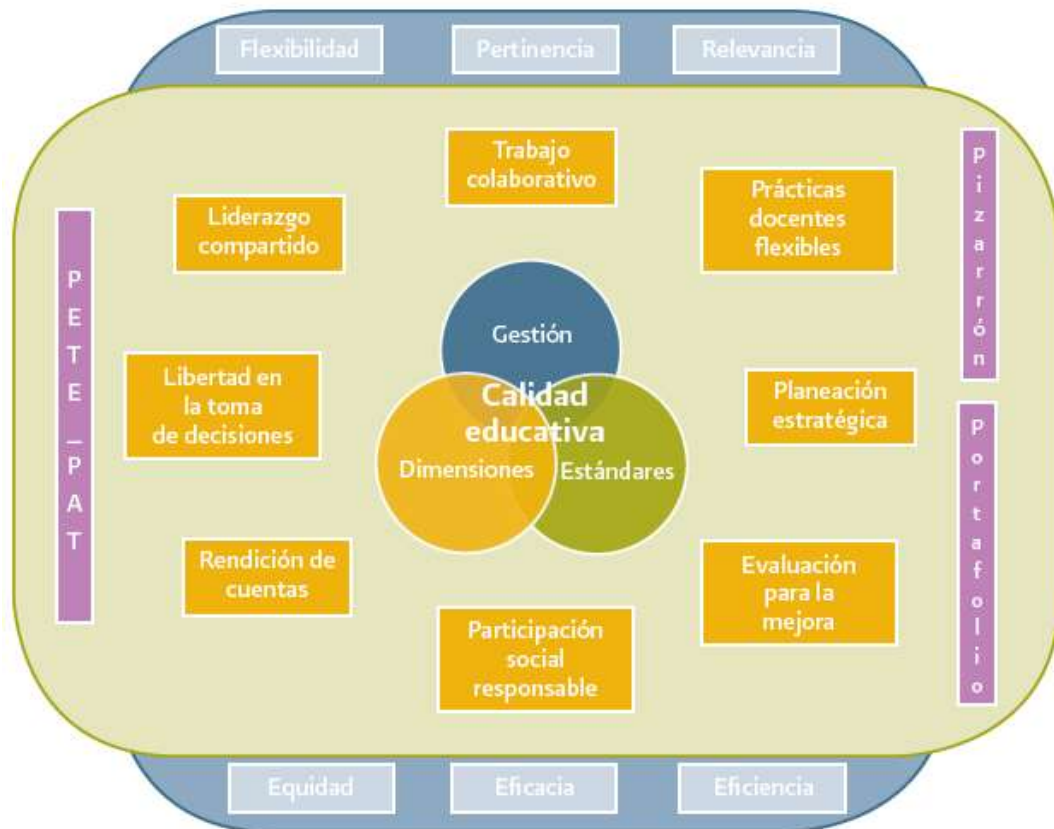


Figura 2. Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Adaptado de “Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa escuelas de calidad” por Rendón, 2009, p. 56.

4.2 Satisfacción Laboral

Cantón y Tellez (2016) afirman que en la actualidad no existe una única definición para satisfacción laboral, pues cada autor desarrolla su propia definición en función a su investigación. En ese sentido, la satisfacción laboral se percibe como una actitud, una emoción o un sentimiento y se relaciona con el clima, la salud mental y el equilibrio personal.

En las últimas décadas, se ha estudiado la satisfacción laboral, ya que este término es común en el ámbito administrativo. Sin embargo, es notoria la influencia de la teoría administrativa en el campo educativo.

Desde la década de los 30 se registra un gran interés por la investigación en torno a la satisfacción en el trabajo, el cual alcanzó probablemente su punto máximo en los años 60. A partir de los años 80 este tema empieza a situarse más con respecto a sus relaciones con la calidad de vida en el trabajo, en su impacto sobre la salud mental y en las relaciones entre éste y la familia, con una preocupación creciente por el desarrollo personal del individuo, en un contexto de educación a lo largo de la vida. (Chiang, Méndez, & Sánchez, 2010, p. 22).

Este creciente interés por conocer qué siente el trabajador y cómo enfrenta las demandas laborales en su centro de trabajo ha llevado a los investigadores a realizar estudios más específicos y rigurosos. Son muchos los autores que han tratado el tema.

Cantón y Tellez (2016) elaboraron un cuadro que resume las definiciones de satisfacción laboral en algunas investigaciones relevantes. Estas autoras revisaron diversos estudios sobre satisfacción laboral y profesional de los docentes.

Respecto de su delimitación conceptual, subrayamos que la satisfacción laboral es una actitud y que, si bien se han propuesto diferentes definiciones, buena parte de ellas han puesto el énfasis en el componente afectivo de las actitudes (se refiere a las emociones o sentimientos que suscita el objeto actitudinal), sin considerar como se debería, los elementos cognitivos (creencias sobre las características

positivas o negativas del objeto actitudinal) y conductuales (alude a las conductas o experiencias pasadas relacionadas con el objeto de actitud). (Cuadra & Veloso, 2007, p. 50).

Por otro lado, Robbins (como se citó en Vallejos, 2011) sostiene que

La importancia para investigar la satisfacción laboral descansa en cuatro razones fundamentales: Existe una clara evidencia de que los empleados insatisfechos faltan más al trabajo y es más probable que renuncien; es más probable que los trabajadores insatisfechos se involucren en comportamientos destructivos. Ocurre porque la insatisfacción se asocia con el alto nivel de quejas e injusticias; esto provoca que los empleados insatisfechos recurran al sabotaje o a la agresión pasiva; se ha demostrado que los empleados satisfechos tienen mejor salud y mejor calidad de vida; y la satisfacción en el trabajo influye en la vida del empleado fuera del trabajo. (Vallejos, 2011, p.22).

Según vemos, la constante es qué siente, qué piensa y cómo actúa, en este caso, el profesor. Esto nos permite especificar algunas dimensiones para efectos del presente estudio:

a) Satisfacción institucional. Bernal e Ibarrola (2015) señalan que la participación de los docentes en las instituciones educativas es muy valiosa. El director, por razones de eficacia y las funciones que desempeña, no puede abarcarlo todo; y el docente, por razones de eficiencia, es un experto en enseñanza y aprendizaje. Por esa razón, es importante que el docente se sienta bien en su centro de labores y para con la administración del mismo. En lo referente al ambiente laboral, aspecto importante en la satisfacción laboral, Altez (2009) señala que

estudiar el clima escolar sirve para describir la situación laboral que se vive dentro de las instituciones educativas. El desconocimiento de las percepciones de sus colaboradores respecto de su organización, infraestructura, estilos de dirección, condiciones de trabajo; puede incidir negativamente en la productividad, motivación, implicación del activo más valioso con el *que* cuenta la organización; como es el Talento humano. Menciona también que tener un buen clima escolar influye en el desempeño de cada uno de los docentes, ello contribuye a la calidad de la educación y recae directamente en los resultados financieros y no financieros.

b) Satisfacción económica. La satisfacción económica está vinculada al sueldo que perciben los docentes por el servicio que prestan y si se sienten bien con ello. Es un tema delicado y que aún no ha sido resuelto. Los sueldos bajos en el sector educación generan controversias. Zambrano (2014) menciona que, si los salarios de los profesores mejoran, entonces tendremos una mejor educación. Por su parte, Barbosa (2014) señala que cuando se discute sobre calidad de la educación, frecuentemente surgen cuestiones relacionadas al trabajo y al salario de los profesores, colocando en escena el tema del financiamiento de la educación.

c) Satisfacción profesional. “Son las relaciones personales, en el centro de trabajo como en el entorno, quienes darán lugar a la satisfacción o insatisfacción del individuo” (Cantón & Tellez, 2016, p. 217).

El trabajador necesita estar satisfecho con su trabajo, debe satisfacer sus necesidades humanas y emocionales. Algunas empresas tienden a atender algunas necesidades, como de realización, reconocimiento, identificación con el grupo social, entre otras que ayuden a proporcionar la motivación para que el trabajador pueda mejorar, finalmente su desempeño laboral. (Ibañez, 2011, p.63).

d) Satisfacción personal. La División Sudamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (2009), al referirse al perfil del educador se señala, entre otros aspectos, el relacionamiento interpersonal positivo, el cuidado con la salud física y mental, el equilibrio emocional, profesionalismo y perfeccionamiento constante, atención a los límites y posibilidades del educando. Todo ello está relacionado con la satisfacción laboral. Se señala también que “no existe un educador listo y acabado. Se trata de un aprendiz en potencia, se diferencia del estudiante por su madurez, responsabilidad y visión amplia de la actividad educativa que desarrolla” (Educação Adventista, 2009, p. 62).

A continuación, revisaremos algunas de las teorías relacionadas con la satisfacción laboral. En palabras de Cuesta (2010) se debe cuidar y desarrollar las motivaciones intrínsecas de logro o autorrealización en los docentes, esto es de especial importancia, pues se busca el alto desempeño, la excelencia laboral de las personas y sus organizaciones laborales.

a) Teoría motivacional de Maslow. Abraham Maslow propuso, en el campo de la Psicología, una teoría basada en la satisfacción de necesidades. Él la llamó “jerarquía de las necesidades” y se “caracteriza por establecer en una serie de niveles las necesidades del hombre, definiendo una jerarquía de importancia” (Cuesta, 2010, p. 391).



Figura 3. Pirámide de Maslow. Adaptado de “Gestión del talento humano y del conocimiento” por Cuesta, 2010, p. 391.

Según Maslow, es necesario satisfacer las necesidades de cada nivel, siendo el máximo el de la autorrealización, punto ideal para que toda persona esté bien y se sienta bien.

b) “Teoría Y” de Mc. Gregor. Basada en la propuesta de Maslow, estas son sus premisas:

1. La administración es responsable de la organización de los elementos de la empresa productiva – dinero, materiales, equipo, gente – en beneficio de los fines económicos (esta es la única premisa que se mantiene en común con la de la *teoría X* tayloriana).
2. La gente no es por naturaleza pasiva ni refractaria de las necesidades de la organización, en todo caso se ha vuelto, así como resultado de su experiencia en las organizaciones.
3. La motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad para asumir responsabilidades, la disposición para dirigir el comportamiento hacia metas de la organización, todo esto está latente en la gente.
4. La tarea esencial de la administración es adecuar las condiciones de la organización y los métodos de operación de suerte que la gente pueda alcanzar sus propias metas de la mejor manera, dirigiendo sus propios esfuerzos hacia los objetivos de la organización. (Cuesta, 2010, p. 393).

A continuación, presentamos tres enfoques básicos, como resultado del estudio de un investigador en gestión del talento humano.

1. El *taylorismo* centrado en el control externo, basado en la suposición de que una persona será motivada a trabajar si las recompensas y las sanciones van vinculadas directamente a su desempeño.
2. El de las *relaciones humanas*, que supone que la gente será motivada a

desempeñar su trabajo en forma efectiva en la medida en esté satisfecha con ese trabajo, dándose las recompensas en tanto responda a las expectativas de la organización, la cual deviene fuente de los mismos. 3. La *administración participativa*, centrada en el control interno, donde se estimula la satisfacción por el trabajo en sí, el autocontrol, la iniciativa y la cooperatividad, siendo admisible identificarla con la “teoría Y” en oposición a la “teoría X” como consignara Mc.Gregor a las variantes taylorianas. (Cuesta, 2010, p.389)

5. Marco conceptual

5.1. Definición de términos

5.1.1. Definición de las variables.

a) *Gestión educativa*. Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa. Esto implica ocuparse de la organización, de su funcionamiento y procesos. Considera a cada miembro de la comunidad educativa: personal docente y no docente, estudiantes y padres de familia.

b) *Satisfacción laboral*. Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales.

5.1.2. Definición de las dimensiones.

a) *Gestión pedagógica*. Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa en el área pedagógica.

b) *Gestión administrativa*. Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa en el área administrativa.

c) *Gestión del talento*. Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa en el talento.

d) *Satisfacción institucional*. Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales relacionadas a la institución educativa.

e) *Satisfacción económica*. Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales relacionadas a los beneficios económicos recibidos en respuesta a su trabajo.

f) *Satisfacción profesional*. Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales relacionadas a la realización profesional.

g) *Satisfacción personal*. Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales relacionadas a la realización personal. Esto es logro de metas y objetivos personales en su quehacer en la institución educativa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Tipo de estudio

Este estudio es de tipo descriptivo, correlacional y transeccional o vertical. Es descriptivo, porque se describirá el comportamiento estadístico o matemático de las variables: gestión administrativa y satisfacción laboral. Es también correlacional, porque se estudiará las correlaciones de las variables y sus respectivas dimensiones: Gestión administrativa (gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión del talento) y Satisfacción laboral (satisfacción institucional, satisfacción económica, satisfacción profesional y satisfacción personal). Por otro lado, es transeccional, porque se hará un corte en el tiempo (proceso de investigación) para aplicar el instrumento por única vez. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

2. Diseño de investigación

El diseño del estudio es no experimental, pues no se manipularán las variables de estudio durante la investigación. Este diseño corresponde a cinco modelos: uno general y cuatro específicos. Además, se corresponde a un modelo estadístico, el cual servirá para las pruebas de las hipótesis (general y específicas). Los cuales se registran a continuación.

$$X \longrightarrow Y$$

$$\begin{array}{l} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \end{array} \longrightarrow Y_1$$

$$\begin{array}{l} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \end{array} \longrightarrow Y_2$$

$$\begin{array}{l} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \end{array} \longrightarrow Y_3$$

Donde:

X: Gestión educativa

X₁: Gestión pedagógica

X₂: Gestión administrativa

X₃: Gestión del talento

Y: Satisfacción laboral

Y₁: Satisfacción institucional

Y₂: Satisfacción económica

Y₃: Satisfacción profesional

Y₄: Satisfacción personal

3. Definición de la población y muestra

El estudio tiene una población de 130 docentes. Los mismos que están repartidos en las siete instituciones educativas de la Asociación Adventista Centro Oeste del Perú. Tres de las cuales se ubican en Lima, una en Huacho y las otras tres en Chimbote.

La muestra de este estudio está constituida por 109 docentes determinada por conveniencia. Se consideró a los docentes que laboraban a tiempo completo en cada una de las instituciones educativas de la red.

4. Técnica de recolección de datos

La recolección de datos es un aspecto importante en toda investigación. En ese sentido se recurrirá a la encuesta. Mediante esta técnica se obtendrán los datos de la muestra de la población de estudio.

5. Plan de tratamiento de datos

Para ejecutar el tratamiento de datos, se realizaron los siguientes pasos:

- Aplicación del instrumento de recolección de datos en los diferentes colegios que conforman la Asociación Adventista Centro Oeste del Perú.
- Registro de los datos en el programa SPSS
- Presentación de los datos en tablas estadísticas
- Análisis de las tablas estadísticas
- Interpretación de los resultados

6. Instrumentos para la recolección de datos

6.1 Diseño de instrumento: sustento teórico

Se diseñó el instrumento denominado “Cuestionario: Gestión Administrativa y Satisfacción laboral”, el mismo que fue aplicado a los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú. El instrumento fue diseñado y elaborado por la investigadora, siguiendo los procedimientos, los protocolos y orientaciones que son propios y estandarizados del universo de investigación, sin dejar al margen el trabajo referido a la validez y la confiabilidad del instrumento. Es decir, la elaboración del instrumento, el juicio de expertos y la prueba piloto correspondiente. Las variables y sus respectivas dimensiones fueron determinadas, mediante la consulta y los análisis de los constructos teóricos respectivos, cuyas consultas teóricas sirvieron de base para definir y conceptuar las variables y las dimensiones pertinentes.

Para construir el instrumento se realizó un análisis teórico, minucioso y concienzudo. En cuanto a la variable Gestión Administrativa, Chiavenato (2006) considera seis variables básicas: tarea, estructura, personas, ambiente, tecnología y competitividad. Alvarado (2006b) menciona que la gestión educativa presenta cuatro procesos: a) Gestión de recursos académicos b) Gestión de recursos humanos c) Gestión de recursos materiales d) Gestión de recursos financieros. Estas mismas

dimensiones han sido contempladas, consideradas y reelaboradas en el presente instrumento, con las denominaciones de las tres dimensiones: gestión pedagógica, la gestión administrativa y gestión del talento. Alvarado (2007) aborda seis aspectos relacionados al ámbito educativo: personal, pedagógico, alumnos, infraestructura, presupuesto y gestión. Importantes todos en el quehacer educativo. Cejas (2015) esboza tres componentes sobre la gestión educativa: procesos de gestión, estructura organizativa y principios de la gestión.

Según lo revisado, para este estudio, se proponen tres dimensiones para la gestión educativa: *Gestión pedagógica*, *Gestión administrativa*, y *Gestión del talento humano*, gracias a la ilustración y a las propuestas de Ramírez (2004), para quien cada institución tiene sus propios fines, filosofía de acción y marco referencial. Respecto de la tercera dimensión, gestión del talento humano (aptitud y capacidad del personal), se revisó la propuesta de Ibañez (2011) y de Chiavenato (2009), para quienes las personas son el principal atractivo de las organizaciones.

Para la variable Satisfacción laboral, se determinaron las siguientes dimensiones: Satisfacción institucional, gracias a la propuesta de Bernal e Ibarrola (2015), para quienes la participación de los docentes en las instituciones educativas es muy valiosa, no queda al margen Altez (2009), para quien la satisfacción determina el clima escolar. La satisfacción económica queda vinculada al sueldo, los salarios, los trabajos (Zambrano, 2014; Barbosa, 2014). La satisfacción profesional, en términos de relaciones personales, que generan la satisfacción o insatisfacción (Cantón & Tellez, 2016, p. 217), de necesidades humanas, emocionales, “de realización, reconocimiento, identificación con el grupo social” (Ibañez, 2011, p.63). La satisfacción personal, que involucra el relacionamiento interpersonal positivo, el cuidado con la salud física y mental, el equilibrio emocional, profesionalismo y

perfeccionamiento constante (División Sudamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, 2009). Inclusive estas dimensiones han sido determinadas de acuerdo con las teorías de motivación de Abraham Maslow.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, se consultaron varios autores. Por ejemplo, Alvarado (2007) aborda seis aspectos relacionados al ámbito educativo: personal, pedagógico, alumnos, infraestructura, presupuesto y gestión. Capelleras (2001) identificó cinco dimensiones de la calidad: Actitudes y comportamientos del profesorado; competencia del profesorado; contenido del plan de estudios de la titulación; instalaciones y equipamientos; y organización de la enseñanza. En tanto que Barraza (2009) en su Escala multidimensional de satisfacción laboral docente propone 9 dimensiones: Relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, Participación, Factores organizacionales, Ambiente físico y Equipo directivo. Después de revisar y comparar las propuestas de estos autores se obtuvieron las dimensiones del cuestionario: Satisfacción institucional, Satisfacción económica, Satisfacción profesional y Satisfacción personal.

El cuestionario: Gestión Administrativa y Satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú está dividido en dos partes. La primera parte recoge la información demográfica y la segunda obtiene información sobre las dos variables en estudio. Para la variable Gestión administrativa se diseñaron 12 ítems y para la variable Satisfacción laboral se utilizaron 20. La operacionalización de las variables se muestra en el anexo 3.

6.2 Validez y confiabilidad

6.2.1 Validez

La validez del instrumento se determinó por juicio de expertos, docentes del área, quienes verificaron la claridad y congruencia de los diversos ítems del cuestionario.

6.2.2 Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo mediante la aplicación de una prueba piloto a docentes del Colegio Adventista España donde se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.929 para la variable Gestión Administrativa y un 0.915 de fiabilidad para la variable Satisfacción laboral. El instrumento obtuvo un 0.948 de fiabilidad según el Alfa de Cronbach. Dado que los valores obtenidos son mayores a 0.7, el instrumento es confiable.

7. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* conocido por la sigla SPSS.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Análisis descriptivo de los datos

Tabla 2.

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	36	33.0%
	Femenino	73	67.0%
	Total	109	100.0%
Edad del docente	20 a 25 años	7	6.4%
	26 a 30 años	17	15.6%
	31 a 35 años	30	27.5%
	36 a 40 años	20	18.3%
	41 a 45 años	17	15.6%
	46 años a más	18	16.5%
	Total	109	100.0%
Estado civil	Soltero	51	46.8%
	Casado	57	52.3%
	Viudo	1	0.9%
	Total	109	100.0%

En la Tabla 2, se observa el resultado sociodemográfico de la investigación, el 67% de los participantes son mujeres, esto muestra una clara presencia femenina. Mientras que los resultados de la edad de los docentes muestran que el 27.5% tienen entre 31 a 35 años, estos conforman el grupo etáreo más numeroso y demuestra, además, que la mayoría de los docentes tienen más de 30 años de edad. En cuanto al estado civil, el 52.3% son casados y el 46.8% son solteros, esto muestra que son dos grandes grupos con cierto grado de equilibrio.

Tabla 3.

Información laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Institución laboral	Colegio Alborada	20	18.3%
	Colegio Unión los Olivos	15	13.8%
	Colegio Jesús El Sembrador	19	17.4%
	Colegio Ricardo Palma	12	11.0%
	Colegio El Santa	16	14.7%
	Colegio Complejo Nuevo Chimbote	15	13.8%
	Escuela Chimbote San Francisco	12	11.0%
	Total	109	100.0%
Nivel en el que enseña	Inicial	18	16.5%
	Primaria	50	45.9%
	Secundaria	41	37.6%
	Total	109	100.0%
Especialidad docente	Inicial	14	12.8%
	Primaria	47	43.1%
	Arte	1	0.9%
	Inglés	5	4.6%
	Música	4	3.7%
	Religión	6	5.5%
	Computación	6	5.5%
	Educación Física	3	2.8%
	Ciencias Sociales	5	4.6%
	Matemática y Física	3	2.8%
	Lengua y Literatura	5	4.6%
	Biología y Química	4	3.7%
	Otros	6	5.5%
	Total	109	100.0%

En la Tabla 3, se tiene la información laboral y se describe que el 18.3% de los participantes en la investigación son del Colegio Alborada y el 11% son del Colegio Ricardo Palma y la Escuela Chimbote San Francisco. La información sobre el nivel de enseñanza de los docentes muestra que la mayor cantidad de ellos pertenece al nivel primario, siendo el 45.9%. La información sobre su especialidad muestra también que el 43.1% son especialistas en nivel primaria y solo el 0.9% son especialistas en Arte.

Tabla 4.

Información educativa y profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Años de servicio	0 a 5 años	70	64.2%
	6 a 10 años	21	19.3%
	11 a 15 años	5	4.6%
	16 a 20 años	8	7.3%
	21 años a más	5	4.6%
	Total	109	100.0%
Grado obtenido	Bachiller	45	41.3%
	Licenciatura	58	53.2%
	Maestría	6	5.5%
	Doctorado	0	0.0%
	Total	109	100.0%

En la Tabla 4, se describe la información educativa y profesional, donde el 64.2% labora entre 0 a 5 años y el 4.6% labora de 21 años a más. Se evidencia que la mayoría del personal es relativamente nuevo en la institución. En cuanto al grado obtenido, el 53.2% cuenta con una licenciatura, y solo el 5.5% tienen el grado de maestría.

Tabla 5.

Resultados de la dimensión Gestión pedagógica

Gestión pedagógica (Prom 3.8)	Totalmente en desacuerdo [1]		En desacuer do [2]		Ni de acuerdo ni desacuerdo [3]		De acuerdo [4]		Totalment e de acuerdo [5]		Prom
Existe una adecuada gestión del contenido curricular.	3	2.8%	4	3.7%	32	29.4%	55	50.5 %	15	13.8 %	3.7
Existe una adecuada gestión de los métodos de enseñanza	1	.9%	6	5.5%	20	18.3%	66	60.6 %	16	14.7 %	3.8
Existe una adecuada gestión de la evaluación de los aprendizajes	1	.9%	4	3.7%	24	22.0%	68	62.4 %	12	11.0 %	3.8
Existe una adecuada gestión de las actividades extracurriculares.	1	.9%	7	6.4%	24	22.0%	63	57.8 %	14	12.8 %	3.8

En la Tabla 5, la Gestión pedagógica tiene un promedio de respuesta de 3.8, lo que indica que los docentes participantes en el estudio están con leve tendencia a estar De acuerdo en las decisiones de dicha gestión, tanto los ítems que mencionan la adecuada gestión en métodos de enseñanza, evaluación de aprendizajes y actividades extracurriculares obtuvieron un promedio de 3.8, lo que indica que están de acuerdo, y solo el ítem gestión del contenido curricular tiene un promedio de 3.7, que también indica que están de acuerdo.

Tabla 6.

Resultados de la dimensión Gestión administrativa

Gestión administrativa (Prom 3.5)	Totalmente en desacuerdo [1]		En desacuerdo [2]		Ni de acuerdo ni desacuerdo [3]		De acuerdo [4]		Totalmente de acuerdo [5]		Prom
Existe una adecuada gestión de las políticas administrativas.	2	1.8%	8	7.3%	35	32.1%	51	46.8%	13	11.9%	3.6
Existe una adecuada gestión de los recursos físicos	3	2.8%	13	11.9%	40	36.7%	47	43.1%	6	5.5%	3.4
Existe una adecuada gestión de los recursos financieros.	2	1.8%	14	12.8%	41	37.6%	41	37.6%	11	10.1%	3.4
Existe una adecuada gestión de los procesos administrativos.	2	1.8%	9	8.3%	27	24.8%	61	56.0%	10	9.2%	3.6

En la Tabla 6, se describe los resultados de la dimensión gestión administrativa, la cual tiene un promedio de 3.5, que indica que no se está de acuerdo ni en desacuerdo, con una tendencia a estar de acuerdo. Los ítems sobre la gestión de las políticas administrativas y procesos administrativos tienen un promedio de 3.6, las cuales tienen una leve tendencia a estar de acuerdo, mientras que los ítems sí existe una gestión de los recursos físicos y recursos financieros tiene una leve tendencia a estar de acuerdo ni en desacuerdo con un promedio de 3.4.

Tabla 7.

Resultados de la dimensión Gestión del talento

Gestión del talento (Prom 3.7)	Totalmente en desacuerdo [1]		En desacuerdo [2]		Ni de acuerdo ni desacuerdo [3]		De acuerdo [4]		Totalmente de acuerdo [5]		Prom
Existe una adecuada gestión de los perfiles profesionales.	1	.9%	6	5.5%	22	20.2%	66	60.6%	14	12.8%	3.8
Existe una adecuada gestión de selección de personal.	3	2.8%	5	4.6%	20	18.3%	69	63.3%	12	11.0%	3.8
Existe una adecuada gestión de las estrategias de desarrollo del talento.	2	1.8%	8	7.3%	29	26.6%	60	55.0%	10	9.2%	3.6
Existe una adecuada gestión del desarrollo integral.	0	0.0%	7	6.4%	24	22.0%	64	58.7%	14	12.8%	3.8

En la Tabla 7, se observa los resultados de la dimensión gestión del talento que tiene un promedio de 3.7, que indica una tendencia hacia estar de acuerdo, mientras que los ítems, que mencionan la adecuada gestión de los perfiles profesionales, selección de personal y desarrollo integral, tienen un promedio de 3.8, que están muy cerca de estar de acuerdo, mientras que el ítem sobre la gestión de las estrategias de desarrollo del talento tiene un promedio de 3.6, la cual también tiene una tendencia a estar de acuerdo.

Tabla 8.

Resultados de la dimensión Satisfacción institucional

Satisfacción institucional (Prom 3.9)	Totalmente en desacuerdo [1]		En desacuerdo [2]		Ni de acuerdo ni desacuerdo [3]		De acuerdo [4]		Totalmente de acuerdo [5]		Prom
Estoy satisfecho con el ambiente de trabajo.	0	0.0%	1	.9%	18	16.5%	61	56.0%	29	26.6%	4.1
Estoy satisfecho con los beneficios sociales.	0	0.0%	10	9.2%	20	18.3%	51	46.8%	28	25.7%	3.9
Estoy satisfecho con el horario de trabajo.	0	0.0%	5	4.6%	24	22.0%	53	48.6%	27	24.8%	3.9
Estoy satisfecho con la carga lectiva.	3	2.8%	8	7.3%	19	17.4%	53	48.6%	26	23.9%	3.8

En la Tabla 8, se describe los resultados de la dimensión satisfacción institucional de la variable satisfacción laboral, la cual tiene un promedio de 3.9, la que indica que los docentes están de acuerdo en esta dimensión. El indicador con mayor promedio es la satisfacción con el ambiente de trabajo, que tiene un promedio de 4.1, seguido de la satisfacción con los beneficios sociales y horario de trabajo con un promedio de 3.9, y finalmente la satisfacción con la carga lectiva con un promedio de 3.8.

Tabla 9.

Resultados de la dimensión Satisfacción económica

Satisfacción económica (Prom 3.1)	Totalmente en desacuerdo [1]		En desacuerdo [2]		Ni de acuerdo ni desacuerdo [3]		De acuerdo [4]		Totalmente de acuerdo [5]		Prom
Estoy satisfecho con mi remuneración.	7	6.4%	30	27.5%	32	29.4%	31	28.4%	9	8.3%	3.05
Estoy satisfecho con el incremento anual de mi sueldo.	7	6.4%	26	23.9%	31	28.4%	34	31.2%	11	10.1%	3.15
Estoy satisfecho con los incentivos económicos por mi buen desempeño laboral.	16	14.7%	19	17.4%	33	30.3%	31	28.4%	10	9.2%	3.00

En la Tabla 9, se describen los resultados de la dimensión satisfacción económica, que tiene un promedio de 3.1, el cual indica que los docentes no están de acuerdo ni en desacuerdo. Los ítems tienen respuestas muy similares, empezando con que el incremento anual del sueldo tiene un promedio de 3.15, y la satisfacción con la remuneración tiene un promedio de 3.05 y finalmente la satisfacción con los incentivos económicos por mi buen desempeño laboral tiene un promedio de 3. Por lo tanto, la satisfacción con la remuneración está en un nivel medio donde no se sienten satisfechos ni insatisfechos.

Tabla 10.

Resultados de la dimensión Satisfacción profesional

Satisfacción profesional (Prom 3.7)	Totalmente en desacuerdo [1]		En desacuerdo [2]		Ni de acuerdo ni desacuerdo [3]		De acuerdo [4]		Totalmente de acuerdo [5]		Prom
Estoy satisfecho con los planes de capacitación y actualización profesionales.	9	8.3%	26	23.9%	24	22.0%	36	33.0%	14	12.8%	3.2
Estoy satisfecho con los planes profesionales.	1	.9%	7	6.4%	34	31.2%	54	49.5%	13	11.9%	3.7
Estoy satisfecho con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales.	0	0.0%	4	3.7%	22	20.2%	66	60.6%	17	15.6%	3.9
Estoy satisfecho con la autonomía en el desarrollo profesional.	0	0.0%	2	1.8%	19	17.4%	64	58.7%	24	22.0%	4.0
Estoy satisfecho con la metodología de enseñanza profesional.	0	0.0%	4	3.7%	15	13.8%	72	66.1%	18	16.5%	4.0
Estoy satisfecho con la optimización de tiempo y recursos profesionales.	1	.9%	8	7.3%	24	22.0%	64	58.7%	12	11.0%	3.7
Estoy satisfecho con la capacitación en el uso de recursos tecnológicos profesionales.	4	3.7%	14	12.8%	38	34.9%	39	35.8%	14	12.8%	3.4

En la Tabla 10, se encuentran los resultados de la dimensión satisfacción profesional, la cual tiene un promedio de 3.7, que indica una tendencia a estar de acuerdo con la satisfacción personal. Los ítems que tienen mayor promedio son la satisfacción con la autonomía en el desarrollo personal y la metodología de enseñanza profesional con un promedio de 4, mientras que el indicador con menor

promedio es la satisfacción con los planes de capacitación y actualización profesional con un promedio de 3.2, así también, el indicador satisfacción con la capacitación en el uso de recursos tecnológicos profesionales con un promedio de 3.4.

Tabla 11.

Resultados de la dimensión Satisfacción personal

Satisfacción personal (Prom 4.1)	Totalmente en desacuerdo [1]		En desacuerdo [2]		Ni de acuerdo ni desacuerdo [3]		De acuerdo [4]		Totalmente de acuerdo [5]		Prom
Experimento satisfacción personal con el trabajo realizado.	0	0.0%	2	1.8%	8	7.3%	62	56.9%	37	33.9%	4.2
Experimento satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo.	0	0.0%	1	.9%	14	12.8%	63	57.8%	31	28.4%	4.1
Experimento satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución.	0	0.0%	3	2.8%	16	14.7%	58	53.2%	32	29.4%	4.1
Experimento satisfacción personal con el logro de objetivos	0	0.0%	0	0.0%	12	11.0%	67	61.5%	30	27.5%	4.2
Experimento satisfacción personal con el logro de metas	0	0.0%	0	0.0%	8	7.3%	70	64.2%	31	28.4%	4.2
Experimento satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado	2	1.8%	5	4.6%	24	22.0%	50	45.9%	28	25.7%	3.9

En la Tabla 11, se describen los resultados de la dimensión satisfacción personal, que tiene un promedio de 4.1, lo que indica que los docentes se encuentran de acuerdo con la satisfacción alcanzada. Los indicadores con mayor promedio son, la satisfacción personal con el trabajo realizado, con el logro de objetivos y con el logro de metas, que tienen un promedio de 4.2. Y el indicador con

menor promedio es la satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado con puntaje de 3.9.

2. Prueba de hipótesis

Se realizó la prueba de normalidad, antes de contrastar las hipótesis, para conocer qué estadístico de correlación utilizar; en la Tabla 12 se describe la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, la cual es para muestras grandes ($n > 30$), el resultado del p valor es mayor al 0.05 ($p > 0.05$); por lo tanto, se concluye que la distribución de la información tiene una distribución normal y lo adecuado será utilizar el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p valor
Gestión educativa	.082	109	.069
Satisfacción laboral	.064	109	,200

2.1. Hipótesis general

Ho: La gestión educativa no se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Ha: La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 13

Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Gestión educativa		
	r de Pearson	p valor	n
	,603**	.000	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 13, se observa la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017, la cual es positiva, directa y significativa ($r = 0.603$, $p < 0.05$), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción laboral se incrementará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

2.2. Hipótesis específica 1

Ho: La gestión educativa no se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción institucional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Ha: La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción institucional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Regla de decisión:

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 14.

Relación entre la gestión educativa y la satisfacción institucional

	Gestión educativa		
	r de Pearson	p valor	n
Satisfacción institucional	,545**	.000	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 14, se observa la relación entre la gestión educativa y la satisfacción institucional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017, la cual es positiva, directa y significativo ($r = 0.545$, $p < 0.05$), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción institucional se incrementará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

2.2. Hipótesis específica 2

Ho: La gestión educativa no se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Ha: La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 15.

Relación entre la gestión educativa y la satisfacción económica

Satisfacción económica	Gestión educativa		
	r de Pearson	p valor	n
	,380**	.000	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 15, se observa la relación entre la gestión educativa y la satisfacción económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017, la cual es positiva, directa y significativo ($r = 0.380$, $p < 0.05$), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción económica se incrementará; sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

5.3. Hipótesis específica 3

Ho: La gestión educativa no se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción profesional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Ha: La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción profesional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 16.

Relación entre la gestión educativa y la satisfacción profesional

	Gestión educativa		
	r de Pearson	p valor	n
Satisfacción profesional	,511**	.000	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 16, se observa la relación entre la gestión educativa y la satisfacción profesional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017, la cual es positiva, directa y significativo ($r = 0.511$, $p < 0.05$), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción profesional se incrementará; sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

5.4. Hipótesis específica 4

Ho: La gestión educativa no se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Ha: La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 17.

Relación entre la gestión educativa y la satisfacción personal

Satisfacción personal	Gestión educativa		
	r de Pearson	p valor	N
	,499**	.000	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 17, se observa la relación entre la gestión educativa y la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017, la cual es positiva, directa y significativo ($r = 0.499$, $p < 0.05$), lo cual se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción personal se incrementará; sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

3. Discusión de resultados

El objetivo general de esta investigación fue determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017. En ese sentido, se encontró que la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017, es positiva, directa y significativa ($r = 0.603$, $p < 0.05$). Es decir, una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción

laboral se incrementaría; sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos.

En una investigación similar, Yábar (2013) encontró que:

Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. El ($P = 0.00$, $p < 0.05$), entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , El ($Rho = 0.56.4$), esto indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente se explica por la Gestión educativa. (p.135).

Por otra parte, el cuarto objetivo específico buscó determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción personal, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017. La investigación demostró que la relación entre estas dos variables es positiva, directa y significativa ($r = 0.499$, $p < 0.05$). Esto muestra una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción personal se incrementará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos.

Sobre este aspecto, Chanducas (2014):

En el cuarto objetivo específico *de su investigación* encontró que la variable liderazgo transformacional con sus dimensiones: Consideración individual, Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Estimulación intelectual y Tolerancia psicológica, tiene una relación positiva media ($r = 0.747^{**}$) con la variable criterio: Satisfacción con las interrelaciones de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, 2014. El resultado indica una relación altamente significativa, y el indicador que mayor aporta al modelo es la Consideración individual ($p = 0.038$) y también la Influencia idealizada

(p=,048). Esto significa que el buen trato del director produce satisfacción en el personal administrativo, docentes, alumnos y padres de familia; además de la atención en forma personalizada a sus necesidades personales y laborales; el carisma, optimismo, buena comunicación y confianza para desarrollar el trabajo en equipo. (p.112).

CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos de la presente investigación, se concluye lo siguiente:

El total de encuestados en los diferentes colegios de la red educativa AEACOP mostraron que existe relación positiva, directa y significativa ($r = 0.603$, $p < 0.05$) entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017. Esto se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción laboral se incrementará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

El total de encuestados en los diferentes colegios de la red educativa AEACOP mostraron que existe relación positiva, directo y significativo ($r = 0.545$, $p < 0.05$) entre la gestión educativa y la satisfacción institucional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017. Esto se traduce como una relación directa en el sentido de que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción institucional se incrementará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

El total de encuestados en los diferentes colegios de la red educativa AEACOP mostraron que existe relación positiva, directo y significativo ($r = 0.380$, $p < 0.05$) entre la gestión educativa y la satisfacción económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017. Esto muestra que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción económica se incrementará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

El total de encuestados en los diferentes colegios de la red educativa AEACOP mostraron que existe relación positiva, directa y significativo ($r = 0.511$, $p < 0.05$) entre la gestión educativa y la satisfacción profesional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017. En ese sentido, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción profesional se incrementará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

El total de encuestados en los diferentes colegios de la red educativa AEACOP mostraron que existe relación positiva, directa y significativo ($r = 0.499$, $p < 0.05$) entre la gestión educativa y la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017. Esto significa que, si la gestión educativa mejorara, la satisfacción personal se incrementará, sin embargo, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto es lo que demuestra una relación directa.

La dimensión Satisfacción económica obtuvo el promedio más bajo de todas. Esta dimensión alcanzó un promedio de 3.1, el cual indica que los docentes no están de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto, la satisfacción con la remuneración está en un nivel medio donde no se sienten satisfechos ni insatisfechos.

RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda:

Planificar y ejecutar programas de capacitación para los directivos de las instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú sobre Gestión, en específico de cada una de las dimensiones abordadas en la presente investigación, con especial énfasis en la gestión del talento humano, pues se hace necesario crear cuadros de profesionales talentosos para mejorar los niveles de gestión y calidad académica de nuestros colegios.

Establecer protocolos de buen trato al docente, velar por su integridad y su estabilidad emocional y laboral.

En cuanto a la variable *satisfacción laboral*, la dimensión económica obtuvo el promedio más bajo respecto a las otras dimensiones en estudio. Por ello, se hace urgente realizar mejoras considerables en las remuneraciones de los docentes. Estas mejoras deben estar acordes al costo de vida actual y al desempeño del docente.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alfaro, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5076?show=full>
- Altez, E. (2009). *Clima escolar y desempeño laboral según la percepción de los docentes de cuatro colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, 2009 (Tesis de Maestría)*.
- Alvarado, O. (2006a). *Administración del personal docente*. Lima: Universidad femenina del sagrado corazón.
- Alvarado, O. (2006b). *Gestión Educativa. Enfoque y procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima.
- Barbosa, A. (2014). Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil. *Educação & Realidade*, 39(2), 511–532. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/s2175-62362014000200009>
- Barquero, M., & Montero, M. (2013). Análisis comparativo de la gestión educativa como agente de cambio e innovación ante los complejos ambientes educativos, caso de las organizaciones: Colegio Nuevo Mundo y Colegio Técnico Profesional Piedades Sur. *Revista Gestión de la Educación*, 3(2). Obtenido de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu>
- Barraza Macías, Arturo. (2009). Escala multidimensional de satisfacción laboral docente. *Revista electrónica Praxis Educativa*, 1(1), 53–55 . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/revista/21904/V/1>
- Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67(1). Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/205>

- Cano, J. (2009). Evolución de la Administración y la Gestión Escolar. *Tendencias Pedagógicas*, 1(14). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/225627>
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v13n1/v13n1a18.pdf>
- Capelleras, J. (2001). *Factores condicionantes de la calidad de la enseñanza universitaria: un análisis empírico (Tesis Doctoral)*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/3943#page=1>
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Buenos Aires: UNESCO.
- Cejas, A. (2015). Gestión Educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3), 215-231.
- Chanducas, L. (2014). *Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, 2014 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/343?show=full>
- Chiang , M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión Del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill. Obtenido de http://librosgratis.net/book/gestion-del-talento-humano_39221.html#
- Consejo Nacional de Educación. (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Cuadra, A., & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Universidad de Talca. Talca, Chile Universum. *Revista de*

- Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(22), 43-58. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027764004>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Dipp, A., Flores, J., & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos educativos*, 8(19), 1-12.
- División Sudamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. (2015). *Pedagogía Adventista*. Tatuí: Casa Publicadora Brasileira.
- Ezpeleta, J. (1992). *Problemas y teoría a propósito de la gestión pedagógica*. Chile: UNESCO.
- Ezpeleta, J., & Furlán, A. (1992). *La gestión pedagógica de la escuela*. Chile: UNESCO.
- García, M., García, L., & Ruiz, M. (2009). *Claves para la educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual*. Madrid: NARCEA.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial Mc. Graw Hill.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Inga, M. (2007). El quehacer educativo desde una mirada diacrónica. *Investigación Educativa*, 11(19), 183 - 190.
- Knight, G. (2017). *Educación para la eternidad*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- López, R. (2005). La calidad total en la empresa moderna. *PERSPECTIVAS*, 8(2), 67-81. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942412006.pdf>

- Martínez, X., & Rosado, D. (2014). Gestión educativa y prospectiva humanística. *Innovación Educativa*, 14(66). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732014000300010
- Ministerio de Educación de la Nación. (2016). *Gestión educativa estratégica. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires: UNESCO - Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Portugal, J. (2013). La Gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente. *Revista Motricidad y Persona*, 1(12), 33-40. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4735522.pdf>
- Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en instituciones educativas*. Mexico: Editorial Limusa.
- Rendón, J. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa escuelas de calidad*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Ruiz, M., Moreno-Murcia, J., & Vera, J. (2018). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68. Obtenido de <https://doi.org/10.30552/ejep.v8i2.150>
- Vallejos, C. (2011). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Aplicación Productos Unión en el periodo 2010 (Tesis de maestría)*.
- White, E. (1978). *Conducción del niño*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (2014). *Obreiros evangélicos*. Sao paulo: Casa Publicadora Brasileira.

White, E. (2017). *La Educación*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.

Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1680>

Zambrano, A. (2014). Ser docente y sociedad de control "lo oculto en lo visto". *Praxis & Saber*, 5(9), 149-164.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz instrumental

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de información	Instrumentos
Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017	Gestión educativa	Gestión pedagógica	Gestión del contenido curricular	Docentes	Cuestionario
			Gestión de los métodos de enseñanza		
			Gestión de la evaluación de los aprendizajes		
			Gestión de las actividades extracurriculares		
		Gestión administrativa	Gestión de políticas administrativas	Docentes	Cuestionario
			Gestión de recursos físicos		
			Gestión de recursos financieros		
			Gestión de procesos administrativos		
		Gestión del talento	Gestión de perfiles profesionales	Docentes	Cuestionario
			Gestión de selección de personal		
	Gestión de estrategias de desarrollo del talento				
	Gestión del desarrollo integral				
	Satisfacción laboral	Satisfacción institucional	Satisfacción con el ambiente de trabajo	Docentes	Cuestionario
			Satisfacción con los beneficios sociales		
			Satisfacción con el horario de trabajo		
			Satisfacción con la carga lectiva		
		Satisfacción económica	Satisfacción con la remuneración	Docentes	Cuestionario
			Satisfacción con el incremento de sueldo		
			Satisfacción con los incentivos económicos por buen desempeño laboral		
		Satisfacción profesional	Satisfacción con los planes de capacitación y actualización profesionales	Docentes	Cuestionario
Satisfacción con los planes profesionales					
Satisfacción con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales					
Satisfacción con la autonomía en el desarrollo profesional					
Satisfacción con la metodología de enseñanza profesional					
Satisfacción con la optimización de tiempo y recursos profesionales					
Satisfacción personal		Satisfacción personal con el trabajo realizado	Docentes	Cuestionario	
	Satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo				
	Satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución				
	Satisfacción personal con el logro de objetivos				
	Satisfacción personal con el logro de metas				
		Satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado			

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño / Tipo investigación	Conceptos básicos
<p>Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017</p>	<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción institucional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?</p> <p>¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar en qué medida la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar en qué medida la gestión educativa y la satisfacción institucional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017</p> <p>Determinar en qué medida la gestión educativa y la satisfacción económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción institucional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.</p> <p>La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.</p>	<p>Tipo: Descriptivo Correlacional Transeccional</p> <p>Diseño: $X \rightarrow Y$</p> <p>$X_1 \rightarrow Y_1$ $X_2 \rightarrow Y_1$ $X_3 \rightarrow Y_1$</p> <p>$X_1 \rightarrow Y_2$ $X_2 \rightarrow Y_2$ $X_3 \rightarrow Y_2$</p> <p>$X_1 \rightarrow Y_3$ $X_2 \rightarrow Y_3$ $X_3 \rightarrow Y_3$</p> <p>$X_1 \rightarrow Y_4$ $X_2 \rightarrow Y_4$ $X_3 \rightarrow Y_4$</p>	<p>Gestión Educativa</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Gestión del talento</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Satisfacción institucional</p> <p>Satisfacción económica</p> <p>Satisfacción profesional</p> <p>Satisfacción personal</p>

	<p>¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción profesional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?</p>	<p>Determinar en qué medida la gestión educativa y la satisfacción profesional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017</p>	<p>La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción profesional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.</p>		
	<p>¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017?</p>	<p>Determinar en qué medida la gestión educativa y la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017</p>	<p>La gestión educativa se relaciona, en forma significativa, con la satisfacción personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.</p>		

Anexo 3. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Operación instrumental	Definición operacional
Gestión educativa	Gestión pedagógica	Gestión del contenido curricular	1. Existe una adecuada gestión del contenido curricular.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la gestión pedagógica. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) En acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Gestión de los métodos de enseñanza	2. Existe una adecuada gestión de los métodos de enseñanza	
		Gestión de la evaluación de los aprendizajes	3. Existe una adecuada gestión de la evaluación de los aprendizajes	
		Gestión de las actividades extracurriculares	4. Existe una adecuada gestión de las actividades extracurriculares.	
	Gestión administrativa	Gestión de políticas administrativas	5. Existe una adecuada gestión de las políticas administrativas.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la gestión administrativa. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) En acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Gestión de recursos físicos	6. Existe una adecuada gestión de los recursos físicos	
		Gestión de recursos financieros	7. Existe una adecuada gestión de los recursos financieros.	
		Gestión de procesos administrativos	8. Existe una adecuada gestión de los procesos administrativos.	
	Gestión del talento	Gestión de perfiles profesionales	9. Existe una adecuada gestión de los perfiles profesionales.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la gestión del talento. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) En acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Gestión de selección de personal	10. Existe una adecuada gestión de selección de personal.	
		Gestión de estrategias de desarrollo del talento	11. Existe una adecuada gestión de las estrategias de desarrollo del talento.	
		Gestión del desarrollo integral	12. Existe una adecuada gestión del desarrollo integral.	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Operación instrumental	Definición operacional
Satisfacción laboral	Satisfacción institucional	Satisfacción con el ambiente de trabajo	13. Estoy satisfecho con el ambiente de trabajo. 14. Estoy satisfecho con los beneficios sociales. 15. Estoy satisfecho con el horario de trabajo. 16. Estoy satisfecho con la carga lectiva.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la satisfacción institucional. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) En acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Satisfacción con los beneficios sociales		
		Satisfacción con el horario de trabajo		
		Satisfacción con la carga lectiva		
	Satisfacción económica	Satisfacción con la remuneración	17. Estoy satisfecho con mi remuneración. 18. Estoy satisfecho con el incremento anual de mi sueldo. 19. Estoy satisfecho con los incentivos económicos por mi buen desempeño laboral.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 15 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la satisfacción económica. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) En acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Satisfacción con el incremento de sueldo		
		Satisfacción con los incentivos económicos por buen desempeño laboral		
	Satisfacción profesional	Satisfacción con los planes de capacitación y actualización profesionales	20. Estoy satisfecho con los planes de capacitación y actualización profesionales. 21. Estoy satisfecho con los planes profesionales. 22. Estoy satisfecho con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales. 23. Estoy satisfecho con la autonomía en el desarrollo profesional. 24. Estoy satisfecho con la metodología de enseñanza profesional. 25. Estoy satisfecho con la optimización de tiempo y recursos profesionales. 26. Estoy satisfecho con la capacitación en el uso de recursos tecnológicos profesionales.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 7 y 35 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la satisfacción profesional. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) En acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Satisfacción con los planes profesionales		
		Satisfacción con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales		
		Satisfacción con la autonomía en el desarrollo profesional		
		Satisfacción con la metodología de enseñanza profesional		
		Satisfacción con la optimización de tiempo y recursos profesionales		
	Satisfacción personal	Satisfacción personal con el trabajo realizado	27. Experimento satisfacción personal con el trabajo realizado. 28. Experimento satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo. 29. Experimento satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución. 30. Experimento satisfacción personal con el logro de objetivos. 31. Experimento satisfacción personal con el logro de metas. 32. Experimento satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 6 y 30 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la satisfacción personal. 1) Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2) En desacuerdo (2 puntos) 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4) En acuerdo (4 puntos) 5) Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo		
		Satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución		
		Satisfacción personal con el logro de objetivos		
		Satisfacción personal con el logro de metas		
Satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado				

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Escuela de Posgrado

Validación de Instrumento

Cuestionario: Gestión Administrativa y Satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis. El tema de la misma está relacionado con gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú. Le agradecemos responder con sinceridad.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marca con una X el número que corresponda a tu respuesta

1. Sexo del encuestado

Masculino (1)

Femenino (2)

2. Estado civil

Soltero (1)

Casado (2)

Viudo (3)

3. Institución donde labora

Colegio "Alborada" (1)

Colegio "Unión Los Olivos" (2)

Colegio "Jesús El Sembrador" (3)

Colegio "Ricardo Palma" (4)

Colegio "El Santa" (5)

Colegio "Complejo Nuevo Chimbote" (6)

Escuela "Chimbote" San Francisco (7)

4. Nivel que enseña

Inicial (1)

Primaria (2)

Secundaria (3)

5. Especialidad del docente

- Inicial (1)
- Primaria (2)
- Arte (3)
- Inglés (4)
- Música (5)
- Religión (6)
- Computación (7)
- Educación Física (8)
- Ciencias Sociales (9)
- Matemática y Física (10)
- Lenguaje y Literatura (11)
- Biología y Química (12)

6. Años de servicio en la Institución Educativa

- 0 a 5 años (1)
- 6 a 10 años (2)
- 11 a 15 años (3)
- 16 a 20 años (4)
- 21 a más (5)

7. Grados obtenidos

- Bachiller (1)
- Licenciatura (2)
- Maestría (3)
- Doctorado (4)

8. Edad del docente

- 20 a 25 años (1)
- 26 a 30 años (2)
- 31 a 35 años (3)
- 36 a 40 años (4)
- 41 a 45 años (5)
- 46 a más (6)

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL

Cada ítem presenta cinco posibilidades de respuesta. Marca con una X.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
Gestión pedagógica		1	2	3	4	5
1	Existe una adecuada gestión del contenido curricular.					
2	Existe una adecuada gestión de los métodos de enseñanza					

3	Existe una adecuada gestión de la evaluación de los aprendizajes					
4	Existe una adecuada gestión de las actividades extracurriculares.					
	Gestión administrativa					
5	Existe una adecuada gestión de las políticas administrativas.					
6	Existe una adecuada gestión de los recursos físicos					
7	Existe una adecuada gestión de los recursos financieros.					
8	Existe una adecuada gestión de los procesos administrativos.					
	Gestión del talento					
9	Existe una adecuada gestión de los perfiles profesionales.					
10	Existe una adecuada gestión de selección de personal.					
11	Existe una adecuada gestión de las estrategias de desarrollo del talento.					
12	Existe una adecuada gestión del desarrollo integral.					
	SATISFACCIÓN LABORAL					
	Satisfacción institucional	1	2	3	4	5
13	Estoy satisfecho con el ambiente de trabajo.					
14	Estoy satisfecho con los beneficios sociales.					
15	Estoy satisfecho con el horario de trabajo.					
16	Estoy satisfecho con la carga lectiva.					
	Satisfacción económica					
17	Estoy satisfecho con mi remuneración.					
18	Estoy satisfecho con el incremento anual de mi sueldo.					
19	Estoy satisfecho con los incentivos económicos por mi buen desempeño laboral.					
	Satisfacción profesional					
20	Estoy satisfecho con los planes de capacitación y actualización profesionales.					
21	Estoy satisfecho con los planes profesionales.					
22	Estoy satisfecho con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales.					
23	Estoy satisfecho con la autonomía en el desarrollo profesional.					
24	Estoy satisfecho con la metodología de enseñanza profesional.					
25	Estoy satisfecho con la optimización de tiempo y recursos profesionales.					
26	Estoy satisfecho con la capacitación en el uso de recursos tecnológicos profesionales.					
	Satisfacción personal					
27	Experimento satisfacción personal con el trabajo realizado.					
28	Experimento satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo.					
29	Experimento satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución.					
30	Experimento satisfacción personal con el logro de objetivos					

31	Experimento satisfacción personal con el logro de metas					
32	Experimento satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado					

Gracias por su colaboración

Anexo 5. Carta de autorización para aplicación de cuestionario

Comas, 04 de agosto de 2017

Lic. Enoc Onofrio
Director
Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú

Profesor,

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a su vez desearle que Dios lo bendiga en su trabajo y familia.

Como es de su conocimiento, estoy trabajando mi proyecto de investigación, con miras a obtener el grado de Maestría en Administración Educativa. Mi tesis lleva por título “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Centro Oeste del Perú, año 2017”. Tal cual el título indica, pretendo medir la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de su campo.

Para fines de la investigación solicito su apoyo y autorización para aplicar los cuestionarios en todos los colegios de la AEACOP a partir del día lunes 07 de agosto del presente en los colegios de Chimbote, el día martes 08 de agosto en el colegio de Huacho, y en días posteriores en los colegios de Lima.

Sin más, me despido y le agradezco de antemano la atención que me brindará.

Atentamente,

Dora Ruth Machaca Flores

Sobre aplicación de cuestionario

3 mensajes

Dora Machaca Flores <doramachaca@gmail.com>

4 de agosto de 2017, 10:33

Para: Enoc Onofrio <eonofriov@gmail.com>

Profesor Enoc,

Le envío en adjunto la carta para aplicar el cuestionario en los colegios de Chimbote y Huacho.

El día lunes estaré en Chimbote y el Martes en Huacho.

El cuestionario es para docentes de los tres niveles

Muy agradecida,

--

Dora Machaca

**Carta autorización aplicacion de cuestionario.docx**

14K

Enoc Onofrio <eonofriov@gmail.com>

4 de agosto de 2017, 12:02

Para: Dora Machaca Flores <doramachaca@gmail.com>

Bien profesora Dora, comunicaré a los directores de los siete colegios, por llámeme el domingo para confirmarle, gracias y bendiciones.

El El vie, 4 de ago. de 2017 a las 10:33, Dora Machaca Flores <doramachaca@gmail.com> escribió:

Profesor Enoc,

[El texto citado está oculto]

--

Dora Machaca

Anexo 6. Validación del instrumento

Lima, 05 de julio de 2017

Estimado (a):

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento para poder optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración Educativa. Instrumento que lleva por título:

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA CENTRO-OESTE DEL PERÚ

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, los cuales deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración Educativa.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Dora Ruth Machaca Flores
Educatora.

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA CENTRO-OESTE DEL PERÚ

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis. El tema de la misma está relacionado con gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú. Le agradecemos responder con sinceridad.

Cada ítem presenta cinco posibilidades de respuesta. Marca con una X.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
	Gestión pedagógica	1	2	3	4	5
1	Existe una adecuada gestión del contenido curricular.					
2	Existe una adecuada gestión de los métodos de enseñanza.					
3	Existe una adecuada gestión de la evaluación de los aprendizajes.					
4	Existe una adecuada gestión de las actividades extracurriculares.					
	Gestión administrativa					
5	Existe una adecuada gestión de las políticas administrativas.					
6	Existe una adecuada gestión de los recursos físicos.					
7	Existe una adecuada gestión de los recursos financieros.					
8	Existe una adecuada gestión de los procesos administrativos.					
	Gestión del talento					
9	Existe una adecuada gestión de los perfiles profesionales.					
10	Existe una adecuada gestión de selección de personal.					
11	Existe una adecuada gestión de las estrategias de desarrollo del talento.					
12	Existe una adecuada gestión del desarrollo integral.					
	SATISFACCIÓN LABORAL					
	Satisfacción institucional	1	2	3	4	5
13	Estoy satisfecho con el ambiente de trabajo.					
14	Estoy satisfecho con los beneficios sociales.					
15	Estoy satisfecho con el horario de trabajo.					
16	Estoy satisfecho con la carga lectiva.					
	Satisfacción económica					
17	Estoy satisfecho con mi remuneración.					
18	Estoy satisfecho con el incremento anual de mi sueldo.					
19	Estoy satisfecho con los incentivos económicos por mi buen desempeño laboral.					
	Satisfacción profesional					

20	Estoy satisfecho con los planes de capacitación y actualización profesionales.					
21	Estoy satisfecho con los planes profesionales.					
22	Estoy satisfecho con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales.					
23	Estoy satisfecho con la autonomía en el desarrollo profesional.					
24	Estoy satisfecho con la metodología de enseñanza profesional.					
25	Estoy satisfecho con la optimización de tiempo y recursos profesionales.					
26	Estoy satisfecho con la capacitación en el uso de recursos tecnológicos profesionales.					
	Satisfacción personal					
27	Experimento satisfacción personal con el trabajo realizado.					
28	Experimento satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo.					
29	Experimento satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución.					
30	Experimento satisfacción personal con el logro de objetivos.					
31	Experimento satisfacción personal con el logro de metas.					
32	Experimento satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado.					

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral, el mismo será aplicado en docentes del nivel inicial, primario y secundario del Colegio Adventista España en la ciudad de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA CENTRO-OESTE DEL PERÚ**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: _____

Nombres y Apellidos del Juez: _____

Institución donde labora: _____

Años de experiencia profesional o científica: _____

Firma del Juez.

OPERACIONALIZACIÓN DEL CONSTRUCTO “CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA CENTRO-OESTE DEL PERÚ”

Objetivo General: Determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral, en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Centro Oeste del Perú en el año 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO	ÍTEMES
Medir la gestión pedagógica	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una adecuada gestión del contenido curricular. • Existe una adecuada gestión de los métodos de enseñanza • Existe una adecuada gestión de la evaluación de los aprendizajes • Existe una adecuada gestión de las actividades extracurriculares.
Medir la gestión administrativa	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una adecuada gestión de las políticas administrativas. • Existe una adecuada gestión de los recursos físicos • Existe una adecuada gestión de los recursos financieros. • Existe una adecuada gestión de los procesos administrativos.
Medir la gestión del talento	Gestión del talento	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una adecuada gestión de los perfiles profesionales. • Existe una adecuada gestión de selección de personal. • Existe una adecuada gestión de las estrategias de desarrollo del talento. • Existe una adecuada gestión del desarrollo integral.
Medir la satisfacción institucional	Satisfacción institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy satisfecho con el ambiente de trabajo. • Estoy satisfecho con los beneficios sociales. • Estoy satisfecho con el horario de trabajo. • Estoy satisfecho con la carga lectiva.
Medir la satisfacción económica	Satisfacción económica	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy satisfecho con mi remuneración. • Estoy satisfecho con el incremento anual de mi sueldo. • Estoy satisfecho con los incentivos económicos por mi buen desempeño laboral.
Medir la satisfacción profesional	Satisfacción profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy satisfecho con los planes de capacitación y actualización profesionales. • Estoy satisfecho con los planes profesionales. • Estoy satisfecho con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales. • Estoy satisfecho con la autonomía en el desarrollo profesional. • Estoy satisfecho con la metodología de enseñanza profesional. • Estoy satisfecho con la optimización de tiempo y recursos profesionales. • Estoy satisfecho con la capacitación en el uso de recursos tecnológicos profesionales.
Medir la satisfacción personal	Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> • Experimento satisfacción personal con el trabajo realizado. • Experimento satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo. • Experimento satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución. • Experimento satisfacción personal con el logro de objetivos. • Experimento satisfacción personal con el logro de metas. • Experimento satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado.

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA CENTRO-OESTE DEL PERÚ

DEFINICION CONCEPTUAL DEL CONSTRUCTO

GESTIÓN EDUCATIVA

Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa. Esto implica ocuparse de la organización, de su funcionamiento y de sus procesos.

Considera a cada miembro de la comunidad educativa: personal docente y no docente, estudiantes y padres de familia.

DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO

- 1) **Gestión pedagógica:** Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa en el área pedagógica.
- 2) **Gestión administrativa:** Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa en el área administrativa.
- 3) **Gestión del talento:** Conjunto de procesos relacionados al logro de objetivos propuestos en una institución educativa en el talento.

SATISFACCIÓN LABORAL

Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales.

DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO

- 1) **Satisfacción institucional:** Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales relacionadas a la institución educativa.
- 2) **Satisfacción económica:** Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales relacionadas a los beneficios económicos recibidos en respuesta a su trabajo.
- 3) **Satisfacción profesional:** Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales relacionadas a la realización profesional.

- 4) **Satisfacción personal:** Estado emocional, cognitivo y conductual basado en la percepción favorable de las experiencias laborales relacionadas a la realización personal. Esto es logro de metas y objetivos personales en su quehacer en la institución educativa.

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA CENTRO-OESTE DEL PERÚ

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensión	N°	Ítemes	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		Sugerencias
			SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Gestión pedagógica	1	Existe una adecuada gestión del contenido curricular.									
	2	Existe una adecuada gestión de los métodos de enseñanza									
	3	Existe una adecuada gestión de la evaluación de los aprendizajes									
	4	Existe una adecuada gestión de las actividades extracurriculares.									
Gestión administrativa	5	Existe una adecuada gestión de las políticas administrativas.									
	6	Existe una adecuada gestión de los recursos físicos									
	7	Existe una adecuada gestión de los recursos financieros.									
Gestión del talento	8	Existe una adecuada gestión de los procesos administrativos.									
	9	Existe una adecuada gestión de los perfiles profesionales.									
	10	Existe una adecuada gestión de selección de personal.									
	11	Existe una adecuada gestión de las estrategias de desarrollo del talento.									
Satisfacción institucional	12	Existe una adecuada gestión del desarrollo integral.									
	13	Estoy satisfecho con el ambiente de trabajo.									
	14	Estoy satisfecho con los beneficios sociales.									
Satisfacción económica	15	Estoy satisfecho con el horario de trabajo.									
	16	Estoy satisfecho con la carga lectiva.									
	17	Estoy satisfecho con mi remuneración.									
Satisfacción profesional	18	Estoy satisfecho con el incremento anual de mi sueldo.									
	19	Estoy satisfecho con los incentivos económicos por mi buen desempeño laboral.									
	20	Estoy satisfecho con los planes de capacitación y actualización profesionales.									
	21	Estoy satisfecho con los planes profesionales.									
	22	Estoy satisfecho con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales.									
	23	Estoy satisfecho con la autonomía en el desarrollo profesional.									
Satisfacción personal	24	Estoy satisfecho con la metodología de enseñanza profesional.									
	25	Estoy satisfecho con la optimización de tiempo y recursos profesionales.									
	26	Estoy satisfecho con la capacitación en el uso de recursos tecnológicos profesionales.									
	27	Experimento satisfacción personal con el trabajo realizado.									
	28	Experimento satisfacción personal con el trato de los compañeros de trabajo.									
	29	Experimento satisfacción personal con el trato de los administradores de la institución.									
	30	Experimento satisfacción personal con el logro de objetivos									
	31	Experimento satisfacción personal con el logro de metas									
	32	Experimento satisfacción personal con el reconocimiento al trabajo realizado									

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....