



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Guillermo E.
Billinghurst Provincia de Barranca; 2024**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa
con Mención en Pedagogía**

Autora

Maritza Luz Montes Quijano

Asesora

Dra. Maria Isabel Abanto Rojas



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
Dra. María I. Abanto Rojas
DNU 483

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

III

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Maritza Luz Montes Quijano	44572629	04-05-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Maria Isabel Abanto Rojas	41701901	https://orcid.org/0000-0001-7513-7480
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Paulina Celina Rojas Rivera	15695019	https://orcid.org/0000-0001-7564-0449
Dr. Sergio Rafael Mazuelos Cardoza	15721713	https://orcid.org/0000-0002-7914-9208
Mg. Nerida Romero Torres	15745151	https://orcid.org/0009-0001-3138-2393

MARITZA LUZ MONTES QUIJANO 2026-000515

GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUILLERMO E. ...

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3483087285

Fecha de entrega

16 feb 2026, 11:33 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 feb 2026, 11:55 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

va_Guillermo_E_Billinghurst_Provincia_de_Barranca_2024,,,,.pdf

Tamaño del archivo

805.1 KB

72 páginas

10.337 palabras

68.372 caracteres



Página 2 de 77 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3483087285

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cá...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet

7% Publicaciones

12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedicado principalmente a mis progenitores, por apoyo diario y muestra de amor constante, han sido inspiración en seguir adelante en mi formación académica.

Maritza Luz

AGRADECIMIENTO

Mis progenitores y familia, por el respaldo moral. Asimismo, agradezco al plantel de docentes de I.E. Guillermo E. Billinghamurst por valiosa significativa construcción de este trabajo.

Maritza Luz

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
INDICE.....	V
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCION	XI
I. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.5. Delimitación del estudio.....	17
II. CAPITULO II: MARCO TEORICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	19
2.1.2. Investigaciones nacionales	21
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Bases filosóficas.....	32
2.4. Definición de términos básicos	33
2.5. Hipótesis de investigación	34
2.5.1. Hipótesis general.....	34
2.5.2. Hipótesis específicas.....	34
III. CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	35
3.1. Diseño metodológico.....	35
3.2. Población y muestra	35
3.2.1. Población	35
3.2.2. Muestra	35

3.3.	Operacionalización de Variable e Indicadores.....	36
3.4.	Técnicas de recolección de datos	39
3.5.	Técnicas para el procesamiento de la información	39
IV.	CAPITULO IV: RESULTADOS	40
4.1.	Análisis de Resultados	40
4.2.	Contrastación de Hipótesis.....	50
V.	CAPITULO V: DISCUSIÓN.....	55
5.1.	Discusión de Resultados	55
VI.	CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1.	Conclusiones.....	57
6.2.	Recomendaciones.....	59
VII.	REFERENCIAS	60
7.1.	Fuentes bibliográficas	60
VIII.	ANEXOS	63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles de Gestión Educativa	40
Tabla 2	Niveles de Planificación institucional	41
Tabla 3	Niveles de Liderazgo directivo.....	42
Tabla 4	Niveles de Gestión pedagógica.....	43
Tabla 5	Niveles de Gestión de recursos	44
Tabla 6	Niveles de Satisfacción Laboral	45
Tabla 7	Niveles de Condiciones laborales	46
Tabla 8	Niveles de Reconocimiento y valoración.....	47
Tabla 9	Niveles de Relaciones interpersonales	48
Tabla 10	Niveles de Desarrollo profesional.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de Gestión Educativa	40
Figura 2	Niveles de Planificación institucional	41
Figura 3	Niveles de Liderazgo directivo.....	42
Figura 4	Niveles de Gestión pedagógica.....	43
Figura 5	Niveles de Gestión de recursos	44
Figura 6	Niveles de Satisfacción Laboral	45
Figura 7	Niveles de Condiciones laborales	46
Figura 8	Niveles de Reconocimiento y valoración.....	47
Figura 9	Niveles de Relaciones interpersonales	48
Figura 10	Niveles de Desarrollo profesional.....	49

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar vinculación de gestión educativa y satisfacción laboral de profesores en I.E. Guillermo E. Billinghamurst, ubicada en provincia Barranca, durante año 2024. Fue empleado con enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, utilizando coeficiente Spearman en muestra de 41 docentes. Los resultados evidenciaron asociaciones positivas y estadísticamente relevantes en gestión educativa y dimensiones de condiciones laborales, reconocimiento y valoración, relaciones interpersonales y desarrollo profesional. En conclusión, motivación y crecimiento profesional del personal docente, contribuyendo directamente a la mejora de la calidad educativa.

Palabras clave: Gestión educativa, satisfacción laboral, condiciones laborales, reconocimiento, relaciones interpersonales, desarrollo profesional.

ABSTRACT

The research aims to analyze the relationship between educational management and job satisfaction among teachers at Guillermo E. Billinghurst E.I., located in the province of Barranca 2024.

A quantitative approach with a correlational design was used, applying Spearman's correlation coefficient to a sample of 41 Teachers. Results reveal a positive and statistically significant relationship between educational management and dimensions working conditions, recognition and appreciation, interpersonal relationships, and professional development. In conclusion, the study determines effective growth, thereby, contributing, directly to improving educational quality.

Keywords: Educational management, job satisfaction, working conditions, recognition, interpersonal relationships, professional development.

INTRODUCCION

La educación constituye un pilar esencial para desarrollar socialmente, económicamente y culturalmente del país, pues contribuye a formación ciudadano críticos, competentes y comprometidos con su entorno. En este contexto, los docentes desempeñan un papel clave como agentes de cambio, al ser quienes transmiten conocimientos, valores y habilidades. Sin embargo, para que puedan cumplir eficazmente su labor, es indispensable que cuenten con condiciones laborales adecuadas, un entorno institucional favorable y gestión educativa eficiente.

Gestión educativa comprende grupo de accionares orientados en planificar y más para funcionamiento de un colegio, el cual su propósito es garantizar uso eficiente en recursos y cumplimiento de objetivos pedagógicos. Una gestión efectiva no se elimina al manejo administrativo y financiero, sino que también busca reconocer, motivar y fomentar desarrollo profesional del docente, considerando como el eje fundamental del proceso educativo.

Por su parte, la satisfacción laboral del profesorado hace referencia al grado de bienestar y conformidad que experimental con su labor, tomando en cuenta aspectos como las condiciones del trabajo, el reconocimiento recibido, las relacional interpersonales y oportunidades de crecimiento profesional. Diversos estudios han demostrado que docentes satisfechos tienen a mostrar mayor motivación, compromiso institucional y mejore resultados en el aprendizaje de sus estudiantes, mientras que insatisfacción puede generar desanimo, bajo desempeño e incluso rotación laboral.

En consecuencia, gestione educativa y satisfacción laboral mantienen una relación estrecha. Una gestión que promueve la participación, valore el esfuerzo del docente y mantenga un ambiente institucional positivo influye directamente en nivel de satisfacción del profesorado. Asimismo, al garantizar condiciones laborales adecuadas y ofrecer oportunidades de formación

continua, gestión contribuye desarrollo profesional de docentes y fortalecimiento de calidad educativa.

En el caso de la I.E. Guillermo E. Billinghamurst, ubicada en provincia Barranca, resalta relevante analizar esta asociación, dado que la calidad del servicio educativo depende no solo de recursos disponibles, sino también del compromiso y satisfacción docentes. Evaluar como satisfacción laboral permitirá identificar aptitudes y círculos en mejoras dentro del centro educativo orientando implementación estrategias que optimicen el desempeño docente y aseguren una educación de calidad para los estudiantes.

I. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente no únicamente depende de implementación de políticas y/o planes institucionales, sino también del compromiso y bienestar del docente, actor clave en proceso enseñanza-aprendizaje. Las condiciones de **gestión educativa y satisfacción laboral** son elementos interrelacionados que influyen directamente en clima institucional, permanencia docente y resultados académicos de estudiantes.

A nivel internacional, diversos estudios evidencian que la gestión escolar efectiva contribuye significativamente al bienestar del docente. Según la (UNESCO. , 2019), los sistemas educativos más exitosos priorizan el fortalecimiento de las capacidades directivas. En países como Finlandia y Canadá, donde la gestión escolar es descentralizada y participativa, los niveles de satisfacción laboral del profesorado son elevados, generando una cultura educativa sostenible (OECD., 2020)

No obstante, en muchos países de América Latina persisten desafíos relacionados con una gestión verticalista, escasa autonomía escolar, limitaciones en infraestructura y una alta rotación docente, lo cual afecta la motivación y la estabilidad emocional del profesorado (Murillo, F. J. & Murillo, F. J., 2011).

Nacionalmente (MINEDU. , 2021) ha reconocido una gestión escolar deficiente, marcada por la falta de liderazgo pedagógico, el incumplimiento de planes institucionales y el escaso acceso a recursos, constituye una barrera para el desarrollo docente. Además, estudios como el de (Cuenca, R. & Arrieta, D., 2018) revelan que muchos maestros peruanos perciben un bajo nivel de reconocimiento a su labor, condiciones de trabajo limitadas.

Asimismo, el informe (Servir., 2020) identificó que la burocratización de los procesos administrativos y la falta de incentivos reales son factores que disminuyen la motivación del docente en el sector público, lo que a su vez incide negativamente en su desempeño pedagógico.

A nivel local, en la provincia de Barranca, particularmente en I.E. Guillermo E. Billinghamurst, se observa preocupación creciente por mejorar los niveles de desempeño docente. No obstante, de manera preliminar, se advierten situaciones que podrían estar afectando el clima laboral, tales como una limitada participación docente en las decisiones institucionales, carencia de recursos adecuados y un bajo reconocimiento a la labor pedagógica. Estas condiciones podrían estar influyendo, generando desmotivación, ausentismo institucional parte del profesorado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores que relacionan Gestión Educativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona Gestión Educativa y Condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024?

¿De qué manera Gestión Educativa se relaciona con Reconocimiento y valoración de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024?

¿Qué relación hay en Gestión Educativa y Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024?

¿Cómo se relaciona Gestión Educativa en Desarrollo profesional de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar los factores que relacionan a Gestión Educativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Analizar cómo Gestión Educativa se relaciona en Condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

Evaluar de qué manera Gestión Educativa se relacionan con Reconocimiento y valoración de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

Examinar la relación de Gestión Educativa y Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

Investigar cómo Gestión Educativa se relaciona en Desarrollo profesional de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

1.4. Justificación de la investigación

1. Justificación social

Este estudio responde una necesidad urgente fortalecer el sistema educativo desde la base del bienestar docente. En un contexto donde los educadores enfrentan múltiples desafíos como la sobrecarga laboral, escaso reconocimiento y una gestión institucional deficiente es fundamental generar conocimiento que promueva mejores condiciones laborales y organizativas. Mejorar directamente a la comunidad local y contribuyendo al desarrollo humano de la provincia de Barranca.

2. Justificación teórica

Chiavenato (2009), quien señala que clima organizacional y gestión influyen directamente en motivación del personal. También se considera el aporte de Murillo (2006), quien sostiene que una gestión pedagógica eficiente fomenta mejores condiciones de trabajo y desempeño docente. Este trabajo busca enriquecer el campo educativo con datos

contextualizados a una realidad específica, permitiendo contrastar y profundizar los marcos conceptuales existentes.

3. Justificación práctica

Los resultados de este estudio permitirán identificar debilidades y fortalezas en los procesos. Ello servirá como insumo para que los directivos y tomadores de decisiones adopten estrategias que promuevan un entorno laboral saludable, participativo y motivador. Además, brindará recomendaciones prácticas aplicables a instituciones con características similares en la región.

4. Justificación metodológica

Metodológicamente de tipo correlacional, modelo no experimental permitirá explorar el vínculo existente entre dos variables fundamentales para el funcionamiento institucional. Este tipo de estudio es pertinente para obtener evidencia objetiva sobre una problemática real, sin intervenir directamente en el entorno, respetando así la dinámica natural.

1.5. Delimitación del estudio

1. Delimitación temporal

Su ejecución año **2024**, específicamente en **abril a noviembre**, abarcando recopilación de información.

2. Delimitación poblacional

Dada por **docentes de I.E. Guillermo E. Billinghamurst**, tanto nombrados como contratados, del nivel secundaria (puedes ajustar si trabajas con primaria también).

3. Delimitación conceptual

Gestión Educativa: Se entenderá como entramado de funciones y practicas organizacionales, administrativos lo cual dirigen y orientan el funcionamiento en general.
(Chiavenato, I. , 2009).

Satisfacción Laboral: Motivación y valoración experimentan los docentes, en vínculo con ambiente de trabajo, reconocimiento, condiciones laborales y desarrollo profesional
(Herzberg, F. , 1974) (Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2013).

II. CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Aytaç desarrolló en *The effects of working in public or private School on Job satisfaction of teachers in turkey* una met-análisis que incorporó **43 estudios europeos empíricos** realizados entre 1990 y 2019, con una muestra combinada de **14 599 docentes** (4 296 en escuelas privadas y 10 303 en públicas). El análisis utilizó modelos de efectos aleatorios (random effects), obteniendo un tamaño de efecto medio-statísticamente significativo de **d = 0.56** (intervalo de confianza del 95 %: 0.41–0.70), a favor de los docentes de escuelas privadas.

Adicionalmente, el autor examinó moderadores relevantes. Encontró que **el nivel educativo (primaria, secundaria) y la ubicación geográfica** influían significativamente en la relación entre tipo de escuela y satisfacción. Sin embargo, **no se hallaron diferencias** según el tipo de publicación (tesis vs. artículo), el cargo docente o la escala de medición utilizada. El estudio concluye que las docentes en escuelas privadas presentan mayor satisfacción, gracias a mejores condiciones laborales, infraestructura y apoyo organizacional. Se sugiere profundizar en estudios cualitativos para identificar los factores específicos que favorecen esa mayor satisfacción. (pág. 22)

Soe y Alegado realizaron en *Improving teacher's job satisfaction through principal transformational leadership and organizational justice* **diseño cuantitativo con encuesta**, aplicado a **256 docentes de secundaria privada en Indonesia**, y empleó SMART PLS para realizar un análisis de ruta (path analysis).

Hallazgos principales:

El modelo explicó una porción sustancial de la varianza de la satisfacción laboral, indicando que combinar liderazgo efectivo con justicia organizacional constituye una estrategia eficiente para mejorarla.

Recomienda que reciban formación de liderazgo transformacional así se implementen procesos transparentes para asignaciones, evaluaciones y reconocimientos dentro de la institución. (pág. 89)

Kush y colaboradores en *Teacher mental health during the COVID 19 Pandemic: Informing policies to support teacher well being and effective teaching practices* Analizaron datos de más de 131 000 docentes y comparó su salud mental con otros profesionales, distinguiendo entre enseñanza remota y presencial. Encontraron que docentes sufrieron niveles más altos de ansiedad y estrés; el grupo remoto mostró mayores dificultades. Este enfoque intersecciona con la satisfacción laboral, dado que el bienestar mental es un factor clave. (pág. 45)

Hidayat y su equipo en *Improving teacher's satisfaction through principal transformational leadership and organizational justice* utilizaron una muestra de 256 docentes de secundaria privada, el estudio cuantitativo aplicó PLS-SEM. Resultados indicaron que ambos factores tienen un efecto significativo, sugiriendo que directivos deben promover un liderazgo inspirador y prácticas justas (transparencia, equidad en promociones y evaluaciones) para incrementar el bienestar y compromiso docente. (pág. 98)

Sumanasena y Nawastheen en *Teacher job satisfaction: A review of the literatura* revisaron sistemática de estudios sobre satisfacción docente, enfocándose en motores motivacionales (según Herzberg) y factores culturales en Sri Lanka. Concluye que tanto factores intrínsecos (autorrealización, reconocimiento) como extrínsecos (salario, condiciones) influyen,

aunque su peso relativo varía por cultura. Llama a incluir contexto sociocultural al interpretar motivación docente, recomendando encuestas cuali-cuantitativas integradas para capturar esta heterogeneidad. (pág. 12)

2.1.2. Investigaciones nacionales

Justo y Llauce en la tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. 2081 Perú Suiza, Puente Piedra, Lima, 2021* desarrollaron que sugiere que mejorar aspectos del clima organizacional (como comunicación, participación y reconocimiento) promoverá un mayor bienestar laboral del profesorado. (pág. 88)

García y Junio en *Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral en los docentes del Colegio Fermín Tangüis, distrito de San Juan de Miraflores, Lima, 2023* con un diseño cuantitativo correlacional-descriptivo, aplicaron cuestionarios Likert a 66 docentes. El estudio mostró una **correlación muy fuerte** entre satisfacción y desempeño docente ($\rho = 0.879$, $p < 0.05$). Entre las dimensiones, los **beneficios económicos** obtuvieron la correlación más alta. Esto evidencia que niveles altos de satisfacción (relacionados con remuneraciones, condiciones y clima institucional)

Villalta Sánchez en su tesis *Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública, Cusco, 2022*. Se encuestó a los 60 docentes de secundaria (muestra censal). Usaron cuestionario de 25 ítems por variable validado con alfa de Cronbach. Aplicaron regresión logística ordinal, resultando en un modelo significativo ($p = 0.004$) que explica parte de la variabilidad de la satisfacción laboral (Pseudo R^2 entre 17-19 %). (pág. 74)

Sairitupac Palomino en su investigación *Gestión educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021*. Cuenta con diseño descriptivo-correlacional, evaluó encuesta aplicada a 56 docentes de diversas IE de Pichari. La **correlación resultante $\rho = 0.968$ ($p < 0.05$)**, se confirma un vínculo **muy fuerte y transversal** de gestión institucional y satisfacción docente. El hallazgo indica que fortalece prácticas de gestión escolar lo cual mejora percepción bienestar y motivación en el personal docente. (pág. 46)

Enríquez Reyna en *Satisfacción laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2022* su Diseño descriptivo-correlacional; aplicó encuesta a docentes públicos (n no indicado) en Trujillo. El 63.3 % reportó alta satisfacción, 78.3 % buen desempeño. La correlación de Spearman fue alta ($\rho = 0.703$, $p = 0.000$). Se evidencia que una buena satisfacción laboral se asocia a niveles altos de desempeño. (pág. 61)

2.2. Bases teóricas

1. Gestión Educativa

Desarrollo

1. Concepto de Gestión Educativa

Esta concepción integra tanto la parte administrativa como la pedagógica, destacando el rol del directivo como líder que orienta los esfuerzos educativos.

2. Dimensiones Gestión Educativa

Gestión pedagógica: se Asegura calidad pedagógica y el cumplimiento del currículo.

Gestión administrativa: destinada en garantizar uso racional y estratégico de recursos materiales, humanos y financieros.

Gestión comunitaria: pretende reforzar articulación institucional con comunidad, incentivando su involucramiento.

Gestión institucional: se refiere a la organización interna, el clima escolar y la planificación estratégica de la institución.

Según Bolívar (2012), estas dimensiones se complementan entre sí y son necesarias.

3. Importancia de la Gestión Educativa

Una gestión deficiente puede generar desmotivación, falta de compromiso y bajo rendimiento académico; mientras que una gestión eficiente promueve la innovación.

4. Rol del Directivo en la Gestión Educativa

De acuerdo con Bolívar (2012), el liderazgo directivo debe promover la participación democrática, la innovación pedagógica y la formación continua de los docentes, garantizando clima escolar favorable.

1.1 Dimensiones de la Gestión Educativa

1.1.1 Planificación Institucional

No se limita a la redacción de documentos formales, sino que supone la construcción participativa de una visión compartida de futuro. Según Mintzberg (2015), la planificación estratégica educativa fomenta la coordinación, la integración de esfuerzos.

Asimismo, la **participación activa del cuerpo docente** en la planificación es un elemento decisivo, ya que asegura que las metas y estrategias respondan a las necesidades reales del contexto escolar. Fullan (2016) enfatiza que los planes institucionales solo alcanzan impacto cuando son apropiados y asumidos. La planificación con enfoque participativo genera, además, compromiso, pertenencia y corresponsabilidad entre los actores educativos.

Otro aspecto central es la **flexibilidad de la planificación institucional**. De acuerdo con Chiavenato (2017), los planes educativos eficaces son aquellos que no se conciben como documentos rígidos, sino como herramientas dinámicas capaces de ajustarse a los nuevos retos, como la innovación pedagógica, la digitalización y la diversidad cultural en el aula.

En conclusión, la planificación institucional no solo ordena y orienta el funcionamiento de la institución, sino que también constituye un mecanismo de participación, motivación y cohesión entre directivos y docentes.

1.1.2 Liderazgo Directivo

El director, como principal líder de la institución, no solo cumple funciones administrativas, sino también pedagógicas, motivacionales y de articulación con la comunidad educativa.

a) Concepto Liderazgo Directivo

Según (Leithwood et al. , 2020), un liderazgo transformacional es aquel que fomenta la visión compartida, en un **agente de cambio y desarrollo institucional**.

b) Estilos de Liderazgo en la Gestión Educativa

Existen distintos estilos de liderazgo que pueden aplicarse en la gestión escolar:

Liderazgo democrático: basado en participación, escucha activa y toma de decisiones compartida.

El **liderazgo transformacional** es el más efectivo, ya que fortalece la identidad institucional, fomenta la colaboración y mejora el rendimiento académico.

d) Influencia en el Desempeño Docente

Leithwood et al. (2020) señalan que un director con liderazgo transformacional genera **altas expectativas de desempeño**, motiva al equipo docente y facilita recursos y capacitaciones para su crecimiento profesional.

e) Retos del Liderazgo Directivo

El liderazgo educativo enfrenta múltiples retos, entre los que destacan:

Necesidad de incorporar tecnologías digitales a la gestión y enseñanza.

La búsqueda equilibrio entre tareas administrativas y pedagógicas.

Frente a ello, el líder directivo debe desarrollar **competencias de comunicación, negociación y resolución de conflictos**, además de una visión innovadora que permita enfrentar los desafíos actuales de la educación.

1.1.3 Gestión Pedagógica

Concepto de Gestión Pedagógica

Asimismo, Darling-Hammond (2021) sostiene que una adecuada gestión pedagógica fortalece la formación profesional.

Supervisión y Acompañamiento Docente

La supervisión pedagógica consiste en orientar, observar y retroalimentar la práctica docente para mejorar su desempeño. No se trata únicamente de evaluar, sino de acompañar al maestro en su proceso de enseñanza.

De acuerdo con Murillo (2017), el acompañamiento pedagógico debe promover un clima de confianza, donde el docente se sienta apoyado en lugar de fiscalizado. Este proceso puede incluir visitas al aula, asesorías personalizadas y capacitaciones continuas que permitan al maestro reflexionar sobre sus metodologías y adaptarlas.

Implementación Estrategias Innovadoras

La gestión pedagógica busca introducir metodologías activas e innovadoras que favorezcan un aprendizaje significativo. Entre estas destacan el aprendizaje cooperativo, el uso de las TIC, el enfoque por competencias y las metodologías basadas en proyectos.

Según Medina & Salvador (2019), la innovación pedagógica es esencial, donde el conocimiento evoluciona rápidamente y los estudiantes requieren habilidades críticas, creativas y colaborativas.

Gestión Evaluación Educativa

De acuerdo con Álvarez (2018), la evaluación debe cumplir tres funciones principales: diagnóstica, para identificar fortalezas y debilidades; formativa, para retroalimentar los procesos; y sumativa, para valorar los logros alcanzados. En este sentido, la gestión pedagógica fomenta el uso de rúbricas, portafolios, autoevaluaciones y coevaluaciones, con el fin de involucrar al estudiante en su propio aprendizaje.

Fortalecimiento de la Práctica Profesional

La gestión pedagógica también implica promover el desarrollo profesional docente.

Darling-Hammond (2021)

1.1.4 Gestión de Recursos

Representa componente clave dentro de gestión educativa. Correcta organización de estos recursos garantiza logro de metas institucionales y promueve crecimiento profesional de docentes.

1. Recursos materiales y tecnológicos

En constancia de (UNESCO. , 2019), contar con materiales educativos actualizados, recursos didácticos innovadores y herramientas tecnológicas de calidad constituye un requisito esencial para garantizar enseñanza efectiva.

Del mismo modo, gestión adecuada de equipos tecnológicos implica asegurar mantenimiento preventivo y brindar formación a educadores en competencias digitales, permitiendo uso optimo de estas herramientas en proceso educativo.

2. Recursos financieros

Una gestión eficiente implica elaborar presupuestos realistas, transparentes y equitativos, destinados a cubrir las necesidades prioritarias de la comunidad educativa. De acuerdo con García & Becerra (2020), una planificación financiera estratégica asegura la inversión en infraestructura, materiales pedagógicos, programas de capacitación docente y actividades extracurriculares que fortalecen la calidad educativa.

3. Infraestructura educativa

Espacios amplios, iluminados, ventilados y seguros. Mantenimiento periódico de instalaciones y la construcción de ambientes especializados (laboratorios, bibliotecas, salas de cómputo, talleres, áreas deportivas) son esenciales para una formación integral (Fullan, M., 2016).

4. Enfoque en sostenibilidad y eficiencia

En la actualidad, se promueve que la gestión de recursos esté alineada con criterios de sostenibilidad. Esto incluye el uso responsable de energía eléctrica, agua y materiales, fomentando la conciencia ambiental entre docentes y estudiantes.

Conclusión del apartado

En síntesis, la gestión de recursos no se limita a administración materiales, infraestructura y presupuesto, sino que abarca también la valorización del capital humano y la incorporación de tecnologías innovadoras. Una gestión eficaz de estos recursos permite consolidar ambientes de aprendizaje de calidad, incrementa la satisfacción.

2. Satisfacción Laboral

En acuerdo con (Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. , 2017), docentes motivados y satisfechos tienden a mostrar mayor compromiso, creatividad y disposición para mejorar su práctica pedagógica.

2.1 Factores determinantes:

Condición de trabajo: un ambiente seguro, con recursos adecuados y carga laboral equilibrada.

Reconocimiento y valoración: el aprecio por parte de directivos, estudiantes y familias genera motivación intrínseca.

Relaciones interpersonales: colaboración entre colegas y el clima institucional influyen de manera significativa.

2.2 Consecuencias de una alta satisfacción laboral

Una adecuada satisfacción laboral se traduce en beneficios tanto para el docente:

Reducción en frecuencia de cambios de educadores y disminución de inasistencias.

Mayor voluntad en participar en actividades y tareas de equipo.

2.3 Consecuencias baja satisfacción laboral

En cambio, nivel reducido de satisfacción en trabajo puede ocasionar:

Tensión laboral y agotamiento emocional (síndrome de burnout).

Falta de motivación y menor desempeño en actividades pedagógicas.

2.1 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

2.1.1 Condiciones Laborales

De acuerdo con (Herzberg, F. , Motivación e higiene en el trabajo. , 1974) en su teoría sobre motivación e higiene laboral, factores como entorno físico, cantidad de horas trabajadas y disponibilidad de materiales influyen de manera directa en mejora de satisfacción en trabajo.

Ambiente de trabajo optimo, incluyan aulas seguras, recursos adecuados y distribución equitativa de horarios, favorece desempeño docente. Ingersoll (2018) afirma que cuando

profesores disponen de materiales y condiciones necesarias para llevar a cabo su labor pedagógica.

2.1.2 Reconocimiento y Valoración

(Maslow, A. H., 1934),(Deci, E. L. & Ryan, R. M. , 2000)

Según estudios recientes, docentes que reciben reconocimiento de manera continua, ya que sea a través incentivos institucionales (como premios, ascensos o capacitaciones) o mediante expresiones sociales de valoración (agradecimientos, felicitaciones o respaldo de comunidad educativa), muestran mayores niveles de compromiso. Estas prácticas fortalecen permanencia del personal y aportan a la construcción de cultura institucional positiva y motivadora.

Por el contrario, falta de reconocimiento puede generar sentimientos de frustración, desinterés y una menor disposición al compromiso para parte de docentes. Cuando esfuerzo y logros no son valorados, produce sensación de invisibilidad que afecta de manera negativa motivación y desempeño.

En conclusión, reconocimiento y valoración constituyen elementos fundamentales para impulsar satisfacción laboral de docentes. Al actuar como estímulos tanto emocionales como profesionales, potencian la motivación, refuerzan identidad vocacional y mejoran desempeño educativo, convirtiéndose en estrategia clave para asegurar bienestar del personal docente.

2.1.3 Relaciones Interpersonales

Labor educativa lleva a cabo dentro de contexto de interacción permanente con colegas, directivos, estudiantes y familias. Según Bandura (1986), comportamiento forma y fortalece mediante observación, contacto social y influencia de entorno. Bajo esta perspectiva, mantener

relaciones interpersonales positivas en ámbito escolar contribuyen a fortalecer cooperación, confianza, entre miembros de comunidad y aprendizaje colaborativo.

Las relaciones cordiales con directivos y la comunidad educativa, contribuye a generar un ambiente armónico y motivador (Tschannen-Moran, M., 2014).

Por el contrario, la presencia de conflictos interpersonales, rivalidades o falta de comunicación efectiva puede generar desmotivación, desgaste emocional.

En conclusión, las relaciones interpersonales saludables constituyen un predictor clave de la satisfacción laboral docente, pues permiten construir un entorno de apoyo, respeto y colaboración que beneficia tanto al personal educativo como.

2.1.4 Desarrollo Profesional

El apoyo institucional en este proceso resulta esencial, pues una escuela que promueve participación en programas capacitación de especialización, está contribuyendo no solo al mejoramiento de la práctica docente, sino también al fortalecimiento del sentido de logro y autorrealización profesional. Darling-Hammond (2021) sostiene que los docentes motivados y capacitados de manera continua muestran mayor confianza en sus habilidades y un compromiso más sólido con la innovación educativa.

Asimismo, el desarrollo profesional continuo genera un efecto multiplicador dentro de la institución educativa, ya que los aprendizajes adquiridos se comparten y replican entre colegas.

Por otra parte, ausencia en oportunidades de formación o la falta de reconocimiento institucional a los esfuerzos de actualización puede generar estancamiento profesional,

disminución de la motivación y sensación de desvalorización. De ahí que las políticas educativas y de gestión escolar deban priorizar programas de desarrollo profesional accesibles.

2.3. Bases filosóficas

1. Fundamentación Filosófica de la Gestión Educativa

Desde el **humanismo educativo**, se reconoce al educador y al educando como agentes activos (Rodríguez, M., 2019).

El liderazgo en gestión educativa también puede analizarse desde la perspectiva del **existencialismo**, que valora la autenticidad éticas del líder educativo, tal como lo plantea (Sartre, J.-P., 1946). En este sentido, el director o directiva no solo administra recursos, sino que lidera con sentido de compromiso.

Finalmente, gestión de recursos, especial en el contexto escolar, está guiada por principios éticos que demandan justicia y equidad, pilares de la filosofía **social y política** de autores como (Rawls, J. , 1971), asegurando que los recursos estén orientados a garantizar igualdad de oportunidades en el aprendizaje.

2. Fundamentación Filosófica de la Satisfacción Laboral

En una visión filosófica centrada en la dignidad humana y el bienestar integral, basada en la ética **de la virtud** de Aristóteles (siglo IV a.C.). Aristóteles enseñaba que la felicidad (eudaimonía) se alcanza a través del desarrollo de las virtudes y la realización plena del potencial humano, lo que en el contexto laboral se traduce en encontrar sentido y realización en el trabajo.

Finalmente, desde la filosofía **existencialista**, el trabajo es un ámbito donde se construye la identidad y se confronta la libertad personal diaria (Heidegger, M. , 1927).

2.4. Definición de términos básicos

1. Gestión Educativa

Consiste en estructurar, coordinar, implementar y valorar las acciones desarrolladas en una institución educativa. Este proceso abarca proyección estratégica, rol de liderazgo de la dirección, la conducción pedagógica y la administración adecuada de los recursos disponibles.

2. Liderazgo Directivo

Capacidad del director o equipo directivo para tomar decisiones, orientar a su personal docente, comunicarse efectivamente.

3 satisfacción Laboral

Compromiso y bienestar emocional.

4. Condiciones Laborales

Hace mención al entorno físicamente, la carga laboral, el acceso de materiales y horarios que impactan en el bienestar del docente.

5. Reconocimiento y Valoración

Percepción que tiene el docente sobre el aprecio que recibe de sus superiores, estudiantes y comunidad educativa, incluyendo incentivos por su desempeño.

6. Desarrollo Profesional

Conjunto de oportunidades formativas, capacitaciones y apoyos institucionales que permiten al docente actualizar y mejorar sus competencias profesionales.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Gestión Educativa tiene una relación positiva en Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

2.5.2. Hipótesis específicas

a. Gestión Educativa tiene una relación positiva en Condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

b. Gestión Educativa tiene una relación positiva en Reconocimiento y valoración de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

c. Gestión Educativa tiene una relación positiva en Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

d. Gestión Educativa tiene una relación positiva en Desarrollo profesional de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024l.

III. CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Diseño metodológico

1. Enfoque de la investigación

Perspectiva cuantitativa, dado que aplicarán instrumentos estandarizados, ejemplo encuestas, con propósito de recolectar información numérica que permitan medias variables y analizar relaciones estadísticas entre ellas.

2. Tipo de investigación

La investigación de modo correlacional, pues abarca vinculación de las variables. A su vez, tiene nivel descriptivo, ya que analizan características dimensiones de ambas variables.

Diseño no experimental y transversal correlacional, dado que no se manipulan.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

46 docentes I.E. Guillermo E. Billinghamurst;2024.

3.2.2. Muestra

Para la muestra utilizaremos la siguiente formula.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N es 46 el Tamaño total de la Población.

Z es 1.96 Para un nivel de confianza del 95%.

p es 0.5 Proporción esperada, cuando no se tiene un dato exacto.

q es 1-p que es 0.5

E es 0.05 Margen de error del 5%.

Reemplazando es

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 43}{0.0025 * 42 + 3.8416 * 0.25}$$

Lo cual nuestra muestra sería de 41 docentes de la I.E. Guillermo E. Billinghamurst
Provincia de Barranca;2024.

3.3. Operacionalización de Variable e Indicadores

Tabla 1. Gestión Educativa

Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Nivel/Rango
Planificación institucional	Existencia del PEI, PAT y PCI actualizados.	1,2,	Nunca (1)
	Participación docente en la planificación.	3	
	Claridad de metas y objetivos institucionales.		
Liderazgo directivo	Capacidad de toma de decisiones del director.	4,5,	Casi nunca (2)
	Comunicación entre directivos y docentes.	6	
	Estilo de liderazgo y motivación del equipo.		
Gestión pedagógica	Supervisión y acompañamiento docente.		A veces (3)
	Implementación de estrategias metodológicas.	7,8,	
	Uso de resultados de evaluación para mejorar la enseñanza.	9	
Gestión de recursos	Disponibilidad de recursos educativos y tecnológicos.	10,	Casi siempre (4)
	Mantenimiento de la infraestructura.	11,12	
	Uso eficiente del presupuesto institucional.		
			Siempre (5)

Tabla 2. Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/Rango
Condiciones laborales	Adecuación del ambiente físico de trabajo.		13,14,15 Nunca (1)
	Carga horaria y equilibrio trabajo–vida personal.		
	Acceso a materiales y recursos necesarios.		
Reconocimiento y valoración	Reconocimiento por parte de directivos.		16,17,18 Casi nunca (2)
	Apreciación por parte de estudiantes y padres		
	Incentivos y recompensas por desempeño.		
Relaciones interpersonales	Clima laboral entre docentes.		19,20,21 A veces (3)
	Comunicación y colaboración en equipo.		
	Relaciones con directivos y comunidad educativa.		
Desarrollo profesional	Oportunidades de capacitación y actualización.		22,23,24 Casi siempre (4) Siempre (5)
	Apoyo para el crecimiento profesional.		
	Participación en actividades académicas externas.		

3.4. Técnicas de recolección de datos

Permite obtener evidencia exacta y organizada en docentes en I.E. Guillermo E. Billinghurst respecto a su percepción sobre gestión educativa y satisfacción laboral.

El instrumento será un cuestionario estructura con interrogantes tipo Likert 5 niveles: NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE Y SIEMPRE. Este se dividirá en 2 partes, correspondientes a cada variable y cada variable con sus 4 dimensiones de la cual cada dimensión tendrá 3 interrogantes.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Aplicará 2 tipos análisis estadístico. De primera instancia, estadística descriptiva, mediante la cual calcularan frecuencias absolutas, relativas y porcentajes de cada ítem del cuestionario, presentándose resultados en tablas y gráficos de barras para facilitar visualización.

En segundo lugar, la estadística inferencial, utilizando coeficiente correlación Spearman, su objetivo identificar Likert y no se asume una distribución normal.

IV. CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados

4.1.1. Resultados de Gestión Educativa y sus dimensiones

Tabla 1 Niveles de Gestión Educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	14	34.1	34.1	100.0
	MEDIO	17	41.5	41.5	65.9
	BAJO	10	24.4	24.4	24.4
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Gestión Educativa que se desarrolló a los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

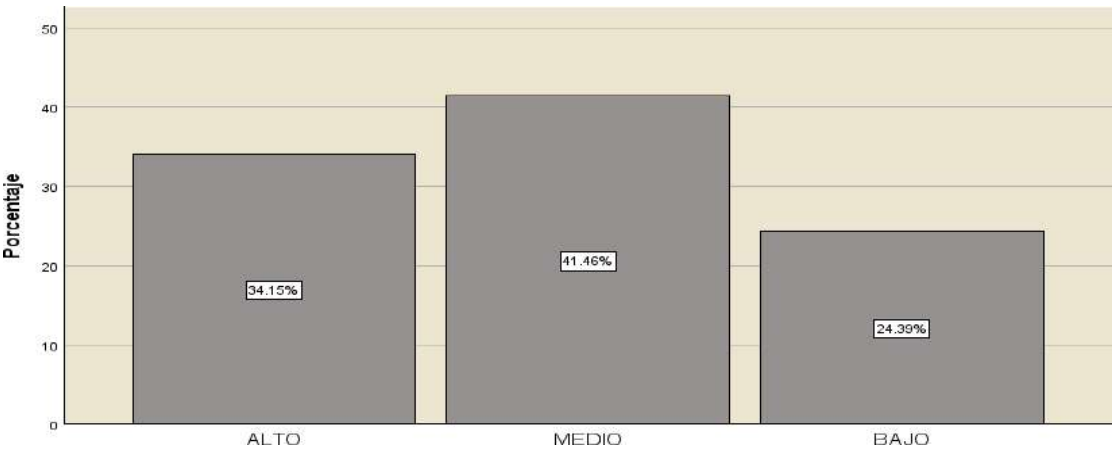


Figura 1 Niveles de Gestión Educativa

Fig. 1 41,46% docentes de I.E. E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron a nivel medio Gestión Educativa, 34,15% logro nivel alto, finalmente 24,39% mostro nivel bajo para Gestión Educativa.

Tabla 2 Niveles de Planificación institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	10	24.4	24.4	100.0
	MEDIO	23	56.1	56.1	75.6
	BAJO	8	19.5	19.5	19.5
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Planificación institucional que se desarrolló a los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

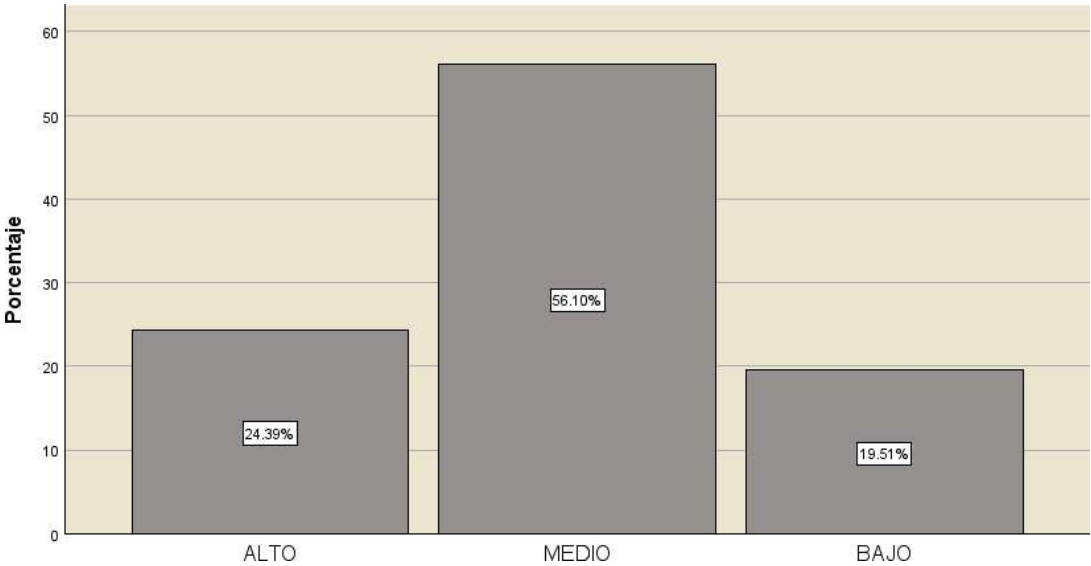


Figura 2 Niveles de Planificación institucional

Fig. 2 56,10% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron a nivel medio de Planificación institucional, 24,39% logro nivel alto, finalmente 19,51% mostro nivel bajo para Planificación institucional.

Tabla 3 Niveles de Liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	31	75.6	75.6	100.0
	MEDIO	6	14.6	14.6	24.4
	BAJO	4	9.8	9.8	9.8
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Liderazgo directivo que se desarrolló a docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

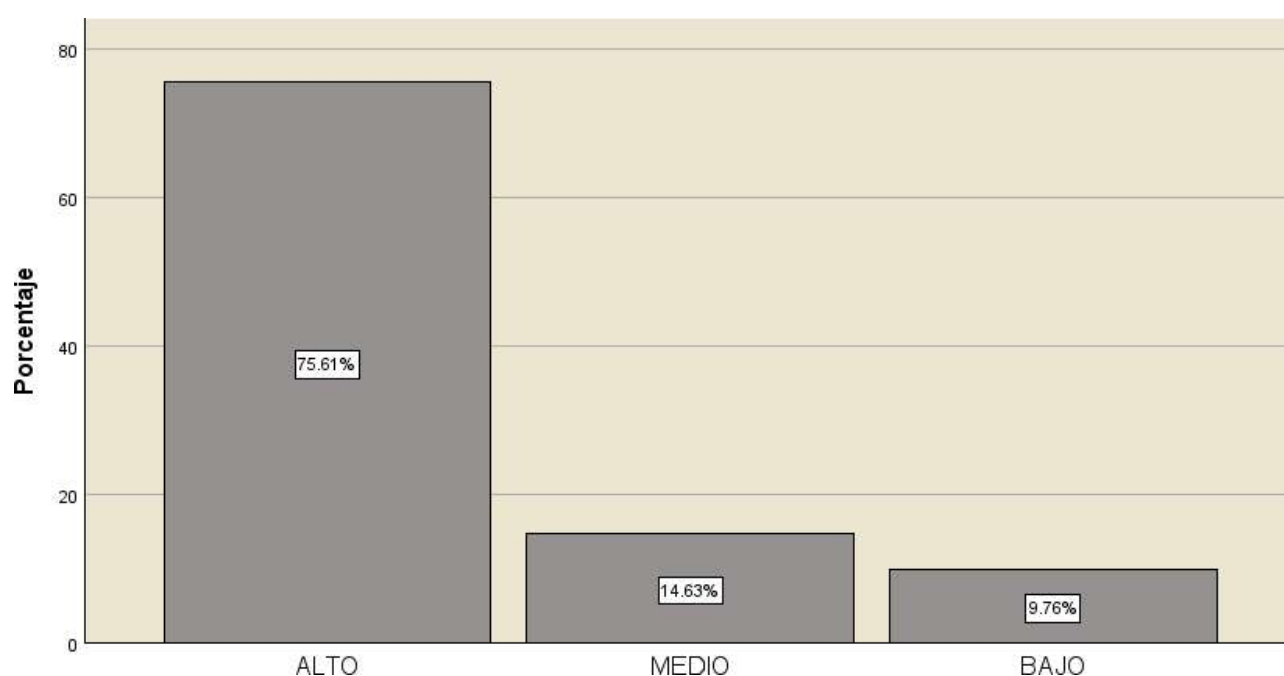
**Figura 3 Niveles de Liderazgo directivo**

Fig. 3 14,63% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron a nivel medio de Liderazgo directivo, 75,61% logro nivel alto, finalmente 9,76% mostro nivel bajo para Liderazgo directivo.

Tabla 4 Niveles de Gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	10	24.4	24.4	100.0
	MEDIO	23	56.1	56.1	75.6
	BAJO	8	19.5	19.5	19.5
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Gestión pedagógica que se desarrolló a docentes de la Institución

Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

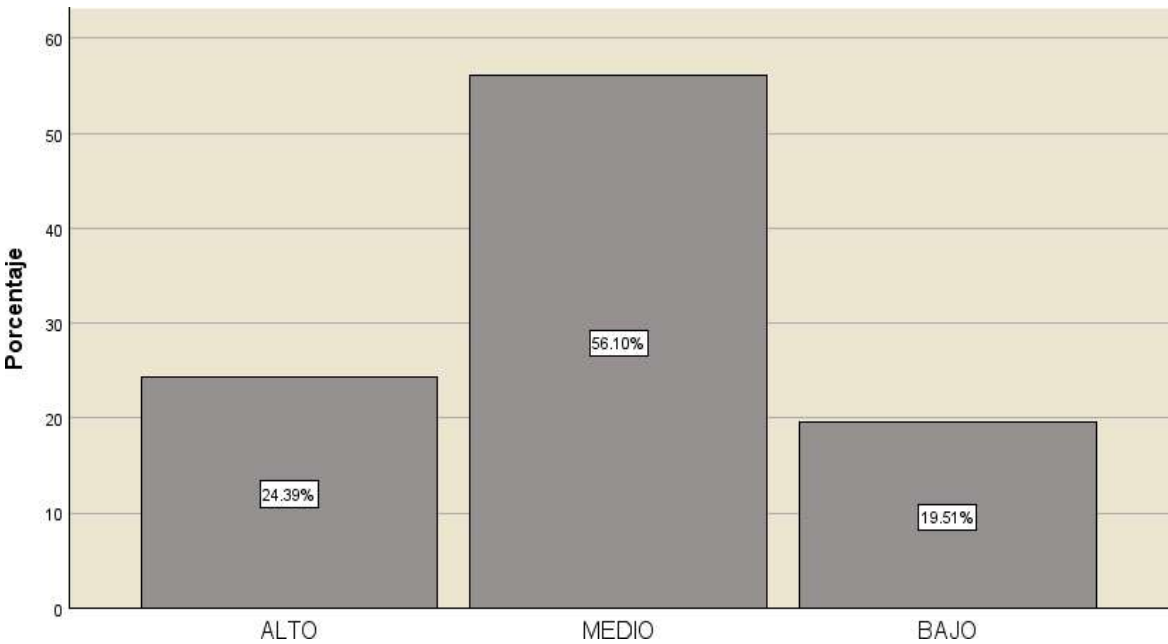


Figura 4 Niveles de Gestión pedagógica

Fig. 4 el 56,10% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron nivel medio de Gestión pedagógica, 24,39% logro nivel alto, finalmente 19,51% mostro nivel bajo para Gestión pedagógica.

Tabla 5 Niveles de Gestión de recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	11	26.8	26.8	100.0
	MEDIO	25	61.0	61.0	73.2
	BAJO	5	12.2	12.2	12.2
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Gestión de recursos que se desarrolló a docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

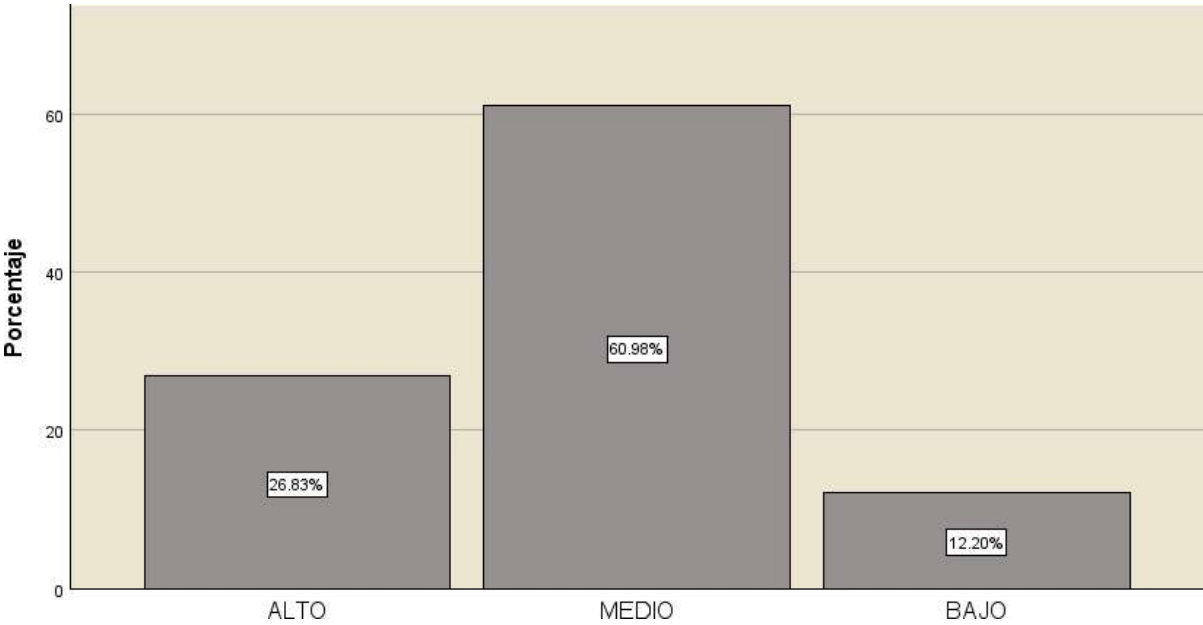


Figura 5 Niveles de Gestión de recursos

Fig. 5 60,96% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron a nivel medio de Gestión de recursos, 26,83% logro nivel alto, finalmente 12,20% mostro nivel bajo para Gestión de recursos.

4.1.2. Resultados de Satisfacción Laboral y sus dimensiones

Tabla 6 Niveles de Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	14	34.1	34.1	100.0
	MEDIO	23	56.1	56.1	65.9
	BAJO	4	9.8	9.8	9.8
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Satisfacción Laboral que se desarrolló a los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

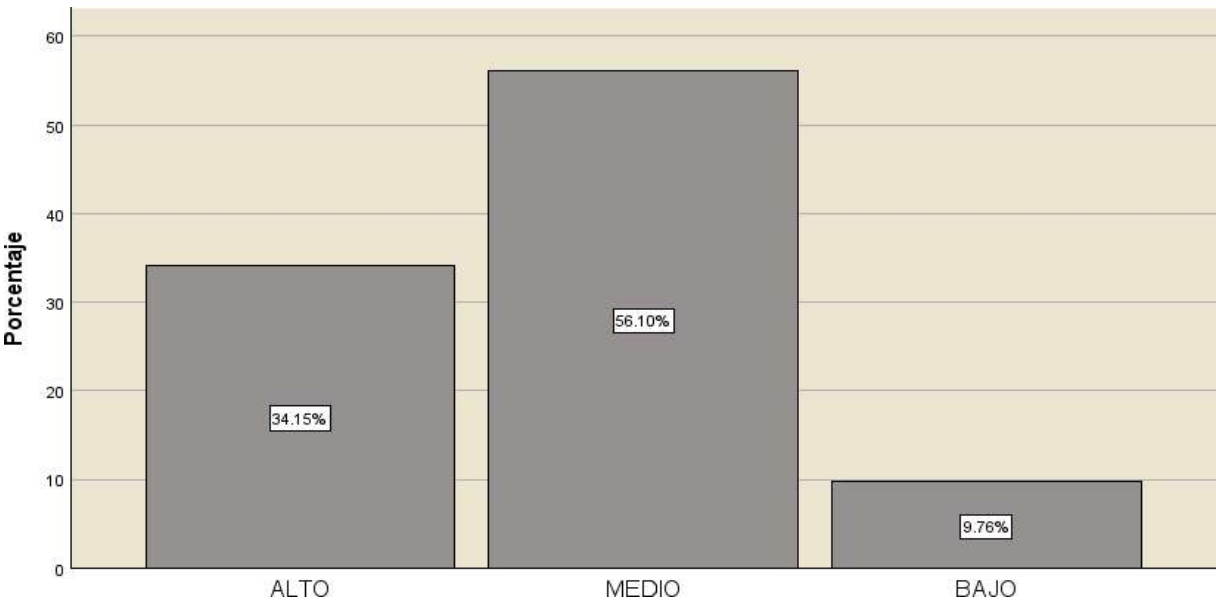


Figura 6 Niveles de Satisfacción Laboral

Fig. 6 56,10% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron a nivel medio de Satisfacción Laboral, 34,15% logro nivel alto, finalmente 9,76% mostro nivel bajo para Satisfacción Laboral.

Tabla 7 Niveles de Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	13	31.7	31.7	100.0
	MEDIO	23	56.1	56.1	68.3
	BAJO	5	12.2	12.2	12.2
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Condiciones laborales que se desarrolló a los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

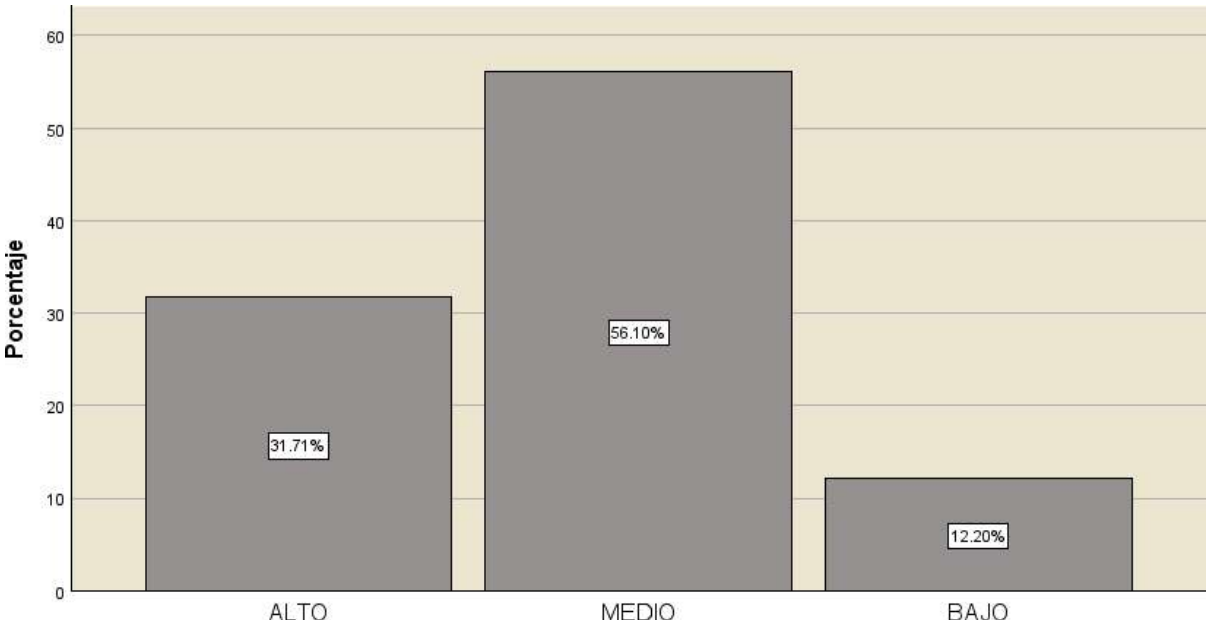


Figura 7 Niveles de Condiciones laborales

Fig. 7 56,10% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron a nivel medio de Condiciones laborales, 31,71% logro nivel alto, finalmente 12,20% mostro nivel bajo para Condiciones laborales.

Tabla 8 Niveles de Reconocimiento y valoración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	11	26.8	26.8	100.0
	MEDIO	25	61.0	61.0	73.2
	BAJO	5	12.2	12.2	12.2
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Reconocimiento y valoración que se desarrolló a los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

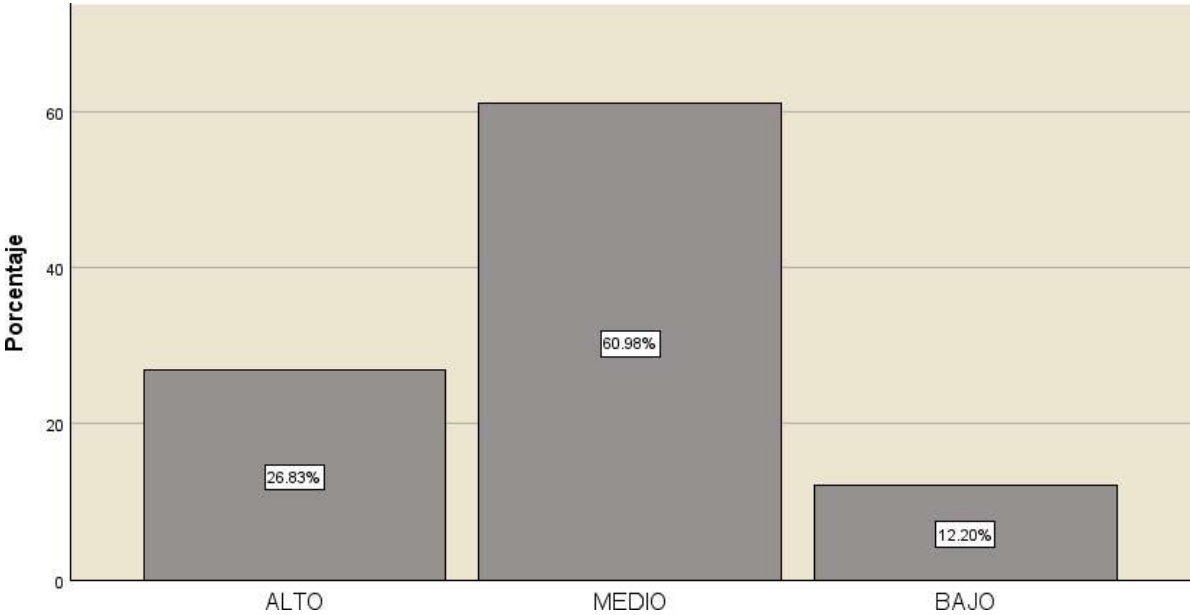


Figura 8 Niveles de Reconocimiento y valoración

Fig. 8 60,98% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron a nivel medio de Reconocimiento y valoración, 26,83% logro nivel alto, finalmente 12,20% mostro nivel bajo para Reconocimiento y valoración.

Tabla 9 Niveles de Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	31	75.6	75.6	100.0
	MEDIO	2	4.9	4.9	24.4
	BAJO	8	19.5	19.5	19.5
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Relaciones interpersonales que se desarrolló a los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

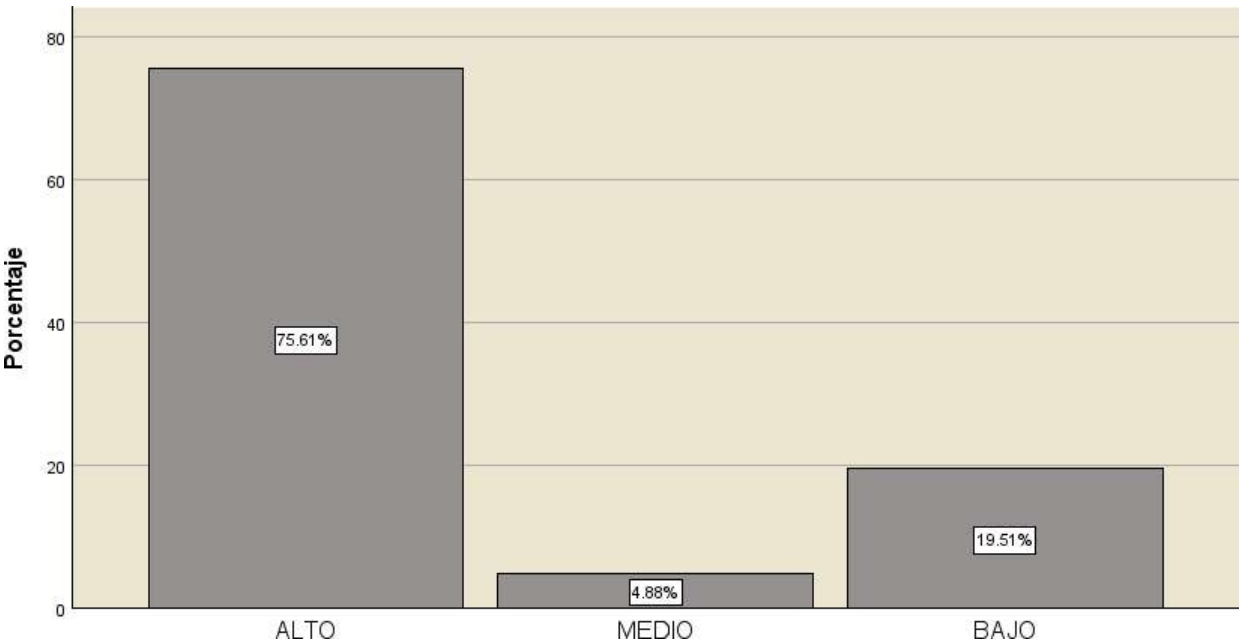


Figura 9 Niveles de Relaciones interpersonales

Fig. 9 4,88% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron a nivel medio de Relaciones interpersonales, 75,61% logro nivel alto, finalmente 19,51% mostro nivel bajo para Relaciones interpersonales.

Tabla 10 Niveles de Desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	10	24.4	24.4	100.0
	MEDIO	23	56.1	56.1	75.6
	BAJO	8	19.5	19.5	19.5
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Desarrollo profesional que se desarrolló a docentes de la Institución

Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

La figura siguiente facilita el análisis y entendimiento de la información contenida.

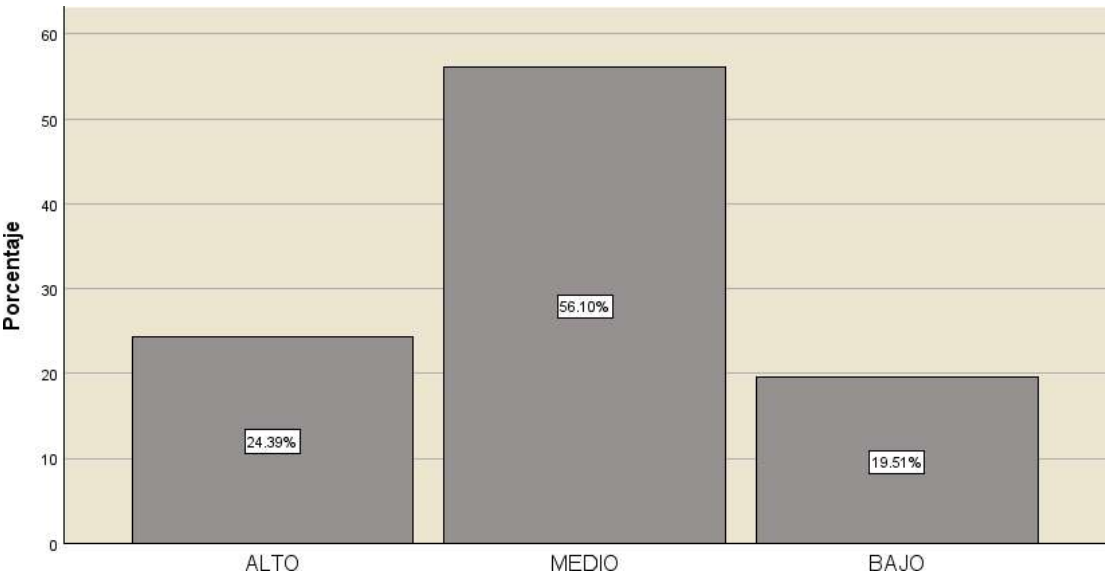


Figura 10 Niveles de Desarrollo profesional

Fig. 10 56,10% docentes de I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024, llegaron nivel medio de Desarrollo profesional, 24,39% logro nivel alto, finalmente 19,51% mostro nivel bajo para Desarrollo profesional.

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1. Contrastación de Hipótesis General

a) Hipótesis General Nula.

Gestión Educativa no se relaciona con el Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Gestión Educativa se relaciona con el Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones: Gestión Educativa y Desempeño Laboral

		Gestión Educativa	Satisfacción Laboral
Gestión Educativa	Coeficiente de correlación de Spearman.	1.000	.482
	Sig. (bilateral)	.	.014
	N	41	41
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación de Spearman.	.482	1.000
	Sig. (bilateral)	.014	.
	N	41	41

Interpretación

Gestión Educativa y Satisfacción Laboral de 0.482, evidenciando asociación positiva moderada, $p = 0.014 (< 0.05)$ confirma su significancia estadística.

4.2.2. *Contrastación de Hipótesis Específica 1*

a) **Hipótesis General Nula.**

Gestión Educativa no se relaciona con Condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

b) **Hipótesis General Alternativa.**

Gestión Educativa se relaciona con Condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

c) **Regla para contrastar la hipótesis.**

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones:

		Gestión Educativa	Condiciones laborales
Gestión Educativa	Coeficiente de correlación de Spearman.	1.000	.569
	Sig. (bilateral)	.	.018
	N	41	41
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación de Spearman.	.569	1.000
	Sig. (bilateral)	.018	.
	N	41	41

Interpretación

Gestión Educativa y Condiciones Laborales de 0.569, muestra vinculación positiva moderada a alta. El valor $p = 0.018 (< 0.05)$ confirma su significancia estadística, por lo que una gestión educativa más efectiva se relaciona con mejores condiciones laborales en los 41 participantes.

4.2.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2

a) Hipótesis General Nula.

Gestión Educativa no se relaciona con Reconocimiento y valoración de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghamurst Provincia de Barranca;2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Gestión Educativa se relaciona con Reconocimiento y valoración de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghamurst Provincia de Barranca;2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones:

		Gestión Educativa	Reconocimiento y valoración
Gestión Educativa	Coefficiente de correlación de Spearman.	1.000	.486
	Sig. (bilateral)	.	.035
	N	41	41
Reconocimiento y valoración	Coefficiente de correlación de Spearman.	.486	1.000
	Sig. (bilateral)	.035	.
	N	41	41

Interpretación

Gestión Educativa y Reconocimiento y Valoración de 0.486, demostrando vínculo positivo moderado. El valor $p = 0.035$ (< 0.05) confirma su significancia estadística, por lo que una mejor gestión educativa se asocia con mayor reconocimiento y valoración hacia los docentes.

4.2.4. Contrastación de Hipótesis Específica 3

a) Hipótesis General Nula.

Gestión Educativa no se relaciona con Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghamurst Provincia de Barranca;2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Gestión Educativa se relaciona con Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghamurst Provincia de Barranca;2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones:

		Gestión Educativa	Relaciones interpersonales
Gestión Educativa	Coeficiente de correlación de Spearman.	1.000	.608
	Sig. (bilateral)	.	.021
	N	41	41
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación de Spearman.	.608	1.000
	Sig. (bilateral)	.021	.
	N	41	41

Interpretación

Gestión Educativa y Relaciones Interpersonales de 0.608, señala asociación positiva fuerte. El valor $p = 0.021$, menor a 0.05, confirma vinculación significativa. En consecuencia, se determina que una gestión educativa más adecuada se vincula con relaciones interpersonales más favorables entre los 41 docentes evaluados.

4.2.5. Contrastación de Hipótesis Específica 4

a) Hipótesis General Nula.

Gestión Educativa no se relaciona con Desarrollo profesional de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Gestión Educativa se relaciona con Desarrollo profesional de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones:

		Gestión Educativa	Desarrollo profesional
Gestión Educativa	Coeficiente de correlación de Spearman	1.000	.483
	Sig. (bilateral)	.	.023
	N	41	41
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación de Spearman	.483	1.000
	Sig. (bilateral)	.023	.
	N	41	41

Interpretación:

Gestión Educativa y Desarrollo Profesional de 0.483, evidencia vinculación positiva moderada: una gestión educativa más efectiva se asocia con un mayor desarrollo profesional. El valor $p = 0.023$, inferior a 0.05, confirma la significancia estadística de esta relación. En síntesis, se evidencia una conexión real y significativa entre ambas variables en los 41 participantes del estudio.

V. CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de Resultados

Como primer lugar, demostró correlación positiva de nivel moderado a alto en Gestión Educativa y Condiciones Laborales ($p=0.569$; $p=0.018$). Este resultado muestra que gestión institucional eficiente influye de manera favorable en entorno laboral de docentes, ya que contribuye brindar recursos suficientes, estabilidad y ambiente adecuado para desempeño de actividades. Este hallazgo es consistente con mencionado por Chiavenato (2019), quien señala que gestión apropiada fortalece directamente el desempeño y satisfacción de trabajadores en ámbito laboral.

Del mismo modo, asociación positiva moderada Gestión Educativa y Reconocimiento y Valoración ($p=0.486$; $p=0.035$) evidencia que gestión orientada a motivación y reconocimiento del esfuerzo docente contribuye al fortalecimiento de autoestima profesional y compromiso con institución. Esto coincide con expuesto por Robbins y Judge (2017), quienes afirman reconocimiento oportuno es elemento clave de motivación personal.

Por otro lado, se encontró correlación positiva fuerte Gestión Educativa y Relaciones Interpersonales ($p=0.608$; $p=0.021$). Este resultado revela que gestión caracterizada por participación, dialogo y toma de decisiones compartida favorece la comunicación, respeto mutuo y trabajo colaborativo de docentes. Dicho resultado alinea aportes de García (2021), quien sostiene que gestión escolar que promueve trabajo en equipo fortalece significativamente las interacciones dentro de la comunidad educativa.

Respecto a conexión de Gestión Educativa y Desarrollo Profesional ($p=0.483$; $p=0.023$), se observa que gestión de mayor calidad se asocia con mejores oportunidades de capacitación y

crecimiento para docentes. Este hallazgo coincide con lo planteado por Fullan (2016), quien resalta que gestión educativa contemporánea debe centrarse en impulsar procesos de formación continua y mejora permanente para garantizar educación de calidad.

De manera global, correlaciones obtenidas ubican de nivel moderados y altos, por ello confirma asociación significativa de Gestión Educativa y distintas dimensiones evaluadas. Esto evidencia relevancia de gestión que vaya más allá de simple administración de recursos, promoviendo condiciones laborales adecuadas, mecanismos de reconocimiento, relaciones interpersonales solidas y oportunidades de desarrollo profesional.

Finalmente, resultados no solo respaldan teoría revisada, sino que también aportan evidencia empírica que reafirma que gestión adecuada dentro de instituciones educativas tiene impacto determinante en clima y desempeño del personal docente.

VI. CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Gestión Educativa y Condiciones Laborales:

Se identificó una relación de significancia de las variables ($\rho = 0.569$; $p = 0.018$), el cual evidencia una gestión educativa eficiente contribuye a mejorar el ámbito laboral y activos accesibles. Esto genera mayor estabilidad y satisfacción de productividad profesional de educadores.

Gestión Educativa y Reconocimiento y Valoración:

Evidencio vinculación positiva ($\rho = 0.486$; $p = 0.035$), lo que indica que una gestión que valora y reconoce el esfuerzo del profesorado fortalece su motivación, autoestima profesional y sentido de pertenencia hacia la institución.

Gestión Educativa y Relaciones Interpersonales:

Se evidenció una relación fuerte y positiva ($\rho = 0.608$; $p = 0.021$), lo que sugiere que una gestión participativa promueve una comunicación más efectiva, respeto mutuo y cooperación entre los docentes, favoreciendo un ambiente laboral armonioso.

Gestión Educativa y Desarrollo Profesional:

Los resultados muestran una relación positiva moderada ($\rho = 0.483$; $p = 0.023$), lo que refleja que una gestión que impulsa la capacitación y el perfeccionamiento profesional contribuye al crecimiento personal y académico del docente, impactando positivamente en la calidad educativa.

Conclusión general:

En conjunto, los hallazgos evidencian que la Gestión Educativa llega a ser beneficio del bienestar, motivación y desarrollo profesional del cuerpo docente. Se marca gran relevancia de robustecer pasos de gestión escolar así eleva calidad del servicio educativo y promover el desarrollo integral del profesorado.

6.2. Recomendaciones

Optimizar la gestión institucional:

Desarrollar planes estratégicos orientados al bienestar laboral de los docentes, asegurando condiciones óptimas, acceso a recursos adecuados y estabilidad en el desempeño de sus funciones.

Reforzar el reconocimiento y la valoración docente:

Implementar políticas que incrementen la motivación del profesorado mediante incentivos, reconocimientos públicos y espacios de retroalimentación positiva que fortalezcan su compromiso y satisfacción en el trabajo.

Promover un ambiente laboral positivo:

Impulsar actividades de integración, talleres de comunicación efectiva y dinámicas grupales que favorezcan la convivencia y fortalezcan las relaciones interpersonales entre los docentes.

Fortalecer la formación profesional continua:

Facilitar el acceso a programas permanentes de capacitación, alianzas con instituciones educativas y cursos.

VII. REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (7.^a ed.). McGraw-Hill.
- Cuenca, R., & Arrieta, D. (2018). *¿Cómo perciben los docentes su trabajo? Condiciones y satisfacción laboral en escuelas públicas peruanas*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Darling-Hammond, L. (2021). *The right to learn: A blueprint for creating schools that work*. Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dewey, J. (1916). *Democracy and education*. Macmillan.
- García, A., & Becerra, M. (2020). *Planificación y gestión educativa en escuelas públicas*. Editorial Académica.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women’s development*. Harvard University Press.
- Heidegger, M. (1927). *Sein und Zeit* [Being and time]. Niemeyer.
- Herzberg, F. (1974). *Motivación e higiene en el trabajo*. Ediciones Granica.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Ingersoll, R. (2018). *Understanding teacher stress and burnout*. American Educational Research Association.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Ministerio de Educación del Perú. (2021). Balance de la gestión educativa en el Perú: Avances y desafíos. MINEDU.

Murillo, F. J. (2011). La dirección escolar en Iberoamérica: Contexto, características y desafíos. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(1), 1–14.

Rais Hidayat, et al. (2023). Improving teacher's job satisfaction through principal transformational leadership and organizational justice. *International Journal on Studies in Education*, 5(2), 45–58.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Rodríguez, M. (2019). *Filosofía de la educación: Fundamentos y perspectivas*. Editorial Universitaria.

Sairitupac Palomino, M. (2023). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari, 2021. Repositorio UNSCH.

Sartre, J.-P. (1946). *Existentialism is a humanism*. Les Temps Modernes.

Servir. (2020). Estudio sobre clima laboral y motivación en el sector educación. Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Tschannen-Moran, M. (2014). *Trust matters: Leadership for successful schools*. Jossey-Bass.

UNESCO. (2019). *Docentes en el centro: Informe mundial de seguimiento de la educación*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Villalta Sánchez, F. (2022). Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública, Cusco, 2022. Repositorio UCV.

VIII. ANEXOS

7.2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst, Provincia de Barranca; 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y SUS DIMENSIONES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA
Problema Principal ¿Cuáles son los factores que relacionan Gestión Educativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024?	Objetivo General Determinar los factores que relacionan a Gestión Educativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.	Hipótesis General Gestión Educativa tiene una relación positiva en Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.	Variable X: GESTIÓN EDUCATIVA - Planificación institucional. - Liderazgo directivo. - Gestión pedagógica. - Gestión de recursos.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Tipo Basica aplicada. DISEÑO: No experimental. Transeccional Transversal NIVEL Correlacional	Población: 46 docentes I.E. Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024. MUESTRA 41 docentes I.E.Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.
Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona Gestión Educativa y Condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024? ¿De qué manera Gestión Educativa se relaciona con Reconocimiento y valoración de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024?	Objetivos Específicos Analizar cómo Gestión Educativa se relaciona en Condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024. Evaluar de qué manera Gestión Educativa se relacionan con Reconocimiento y valoración de los	a. Gestión Educativa tiene una relación positiva en Condiciones laborales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024. b. Gestión Educativa tiene una relación positiva en Reconocimiento y valoración de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.			

¿Qué relación hay en Gestión Educativa y Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024?	docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024. Examinar la relación de Gestión Educativa y Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024. Investigar cómo Gestión Educativa se relaciona en Desarrollo profesional de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.	c. Gestión Educativa tiene una relación positiva en Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024. d. Gestión Educativa tiene una relación positiva en Desarrollo profesional de los docentes de la Institución Educativa Guillermo E. Billinghurst Provincia de Barranca;2024.	Variable Y: <u>SATISFACCIÓN LABORAL</u> - Condiciones laborales. - Reconocimiento y valoración. - Relaciones interpersonales. - Desarrollo profesional.		
---	--	--	--	--	--

7.3. CUESTIONARIO

Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en Docentes de la I.E. Guillermo E. Billinghurst, Provincia de Barranca 2024.

La presente encuesta tiene como finalidad recoger información sobre gestión educativa y su vinculación con satisfacción laboral de docentes de la I.E., situada en la provincia de Barranca 2024.

Este instrumento busca identificar como diversos aspectos de la gestión institucional como la planificación, liderazgo del equipo directivo, gestión pedagógica y administración de recursos influyen en factores vinculados con las condiciones de trabajo, reconocimiento profesional, relacionales interpersonales y desarrollo profesional de docentes.

Los datos recolectados servirán para comprender con mayor profundidad la realidad laboral del profesorado y apoyar a la formulación de estrategias que contribuyan a optimizar la calidad de la gestión educativa. Se garantiza la confidencialidad y anonimato de toda respuesta, y se precisa que la información será utilizada únicamente con fines académicos y investigatorios.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el esquema marcar con una tacha o encierra tu respuesta según considere usted su correspondencia teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece.

CUESTIONARIO

NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

DIMENSIÓN: Planificación institucional

1. ¿Se encuentran actualizados los documentos institucionales como el PEI, PAT y PCI?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

2. ¿Participa usted activamente en la planificación institucional del año escolar?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

3. ¿Las metas y objetivos institucionales son claros y conocidos por todo el personal docente?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Liderazgo directivo

4. ¿El director toma decisiones oportunas en beneficio de la comunidad educativa?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

5. ¿Existe una comunicación fluida entre la dirección y el cuerpo docente?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

6. ¿El estilo de liderazgo del director contribuye a la motivación del equipo docente?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Gestión pedagógica

7. ¿Recibe acompañamiento o supervisión pedagógica por parte del equipo directivo?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

8. ¿Se promueve el uso de metodologías activas en el aula desde la gestión institucional?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

9. ¿Los resultados de evaluación son considerados para mejorar la práctica docente?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Gestión de recursos

10. ¿Cuenta con los recursos educativos necesarios para el desarrollo de sus clases?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

11. ¿Se realiza mantenimiento adecuado y constante de la infraestructura escolar?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces

- d) Casi Nunca e) Nunca
12. ¿Se evidencia un uso eficiente del presupuesto institucional en beneficio del aprendizaje?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN: Condiciones laborales

13. ¿Las condiciones físicas del aula y la institución favorecen su labor docente?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca
14. ¿Considera adecuada su carga horaria respecto al equilibrio con su vida personal?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca
15. ¿Dispone de los materiales necesarios para cumplir con sus responsabilidades?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Reconocimiento y valoración

16. ¿Recibe reconocimiento por parte del equipo directivo por su desempeño?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca

17. ¿Los estudiantes y padres de familia valoran su labor docente?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
18. ¿Se le ofrecen incentivos o recompensas por un buen desempeño profesional?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales

19. ¿El clima laboral entre docentes es armonioso y colaborativo?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
20. ¿Existe una comunicación respetuosa y efectiva entre usted y sus colegas?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
21. ¿Mantiene relaciones cordiales con los directivos y otros miembros de la comunidad educativa?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Desarrollo profesional

22. ¿Tiene acceso a programas de capacitación o actualización docente?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

23. ¿Recibe apoyo institucional para continuar con su desarrollo profesional?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

24. ¿Participa en actividades académicas externas promovidas por la institución?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca