

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y GESTIÓN
EDUCATIVA



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE AYABACA – 2025.
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

Autores:

Falconi Calle, Mercy Estela (<https://orcid.org/0009-0000-2369-5325>)

Chaquila Perez, Nexar (<https://orcid.org/0009-0000-1129-3927>)

Farfán Peralta, Elizabeth (<https://orcid.org/0009-0005-0157-9477>)

Asesor:

Mg. Velezmoro López, José Antonio (<https://orcid.org/0000-0002-2953-6883>)

Línea de investigación:

Innovación, tecnologías y procesos pedagógicos, gestión y calidad educativa.

Trujillo – Perú

2025



T.I FALCONI - CHAQUILA - FARFAN

ID : bd46f1f409aa084cebe26261467169236cad8619



15%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : T.I FALCONI - CHAQUILA - FARFAN.txt
Tamaño del archivo original : 183,83 kB
Número de palabras : 9315
Número de caracteres : 63680

Depositante : DIRECCIÓN ACADÉMICA POSGRADO UPRIT
Fecha de depósito : 10 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 10 de junio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes

<1%

Sintáctica <1%

Semántica ▶

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

Detección de IA

14%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas

<1%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

Fuentes de similitudes (sección 2/2)

Similitudes

<1%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.

Fuente principal detectada

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones
2	repositorio.pedagogicochimbote.edu.pe repositorio.pedagogicochimbote.edu.pe/bitstreams/68785a43-010e-4b3a-a0ce-c9dee... ↗	<1%	
3	Documento de otro usuario #7daba0 Viene de de otro grupo	<1%	

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas)

Nº	Descripciones
1	https://orcid.org
2	https://orcid.org/0009-0000-1129-3927
3	https://orcid.org/0009-0005-0157-9477
4	https://orcid.org/0000-0002-2953-6883

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR

Yo, José Antonio Velezmoro López, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Ciencias de la Educación y Gestión Educativa, de la Universidad Privada de Trujillo, asesor del trabajo de investigación titulado: **“La gestión educativa y su influencia en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025”**.

De los autores Falconi Calle Mercy Estela, Chaquila Perez Nexar y Farfán Peralta Elizabeth, verifico que la investigación tiene un 15% de similitud, tal como se evidencia en el reporte de originalidad del software antiplagio.

En mi honrada opinión y conocimiento del trabajo de investigación, cumple con las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Privada de Trujillo.

En tal sentido doy conformidad del resultado emitido por el software antiplagio vigente, de acuerdo con los documentos normativos de la Universidad Privada de Trujillo.

Trujillo, 02 de marzo del 2026



Velezmoro López José Antonio
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2953-6883>

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento los alumnos:

1.- Falconi Calle, Mercy Estela

2.- Chaquilla Perez, Nexar

3.- Farfán Peralta, Elizabeth

Quienes han elaborado el

☐

TESIS

☒

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Titulado:

La gestión educativa y su influencia en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Declaramos que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por nosotros y no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otros trabajos de tesis o similares presentados por otros autores ante cualquier organización educativa.

Dejamos expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o de la Internet.

Asimismo, afirmamos que hemos leído el documento de investigación en su totalidad y somos plenamente conscientes de todo su contenido. Y asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos consecuentes con este compromiso de fidelidad del trabajo de investigación que tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Privada de Trujillo.

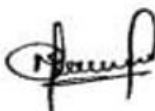
Trujillo, 02 / 03 /2026



Firma estudiante 1

DNI: 76525748

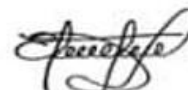
ORCID: (<https://orcid.org/0009-0000-2369-5325>)



Firma estudiante 2

DNI: 44663569

ORCID: (<https://orcid.org/0009-0000-1129-3927>)



Firma estudiante 3

DNI: 40720800

ORCID: (<https://orcid.org/0009-0005-0157-9477>)

Dedicatoria

A Dios, por permitirme culminar esta maestría. A mis padres, David Falconi Lalangui y María Calle Cueva, por su amor, valores y constante apoyo. A mis hijos, Josimar y Aysel, como legado de fortaleza y superación. Y a mi pareja, por su amor, confianza y respaldo incondicional durante este proceso.

Mercy.

A mis amados padres y amigos, quienes con su confianza, apoyo incondicional y amor sincero orientaron mi vocación, contribuyendo significativamente a mi formación personal y profesional. Gracias por su motivación constante y brindarme la fortaleza necesaria para seguir enfrentando con perseverancia los sueños y retos de la vida. A Dios y la Virgen, nuestra fortaleza y guía permanente, por acompañarme en este camino académico y personal.

Nexar

En primer lugar, a Dios, por concederme la fortaleza, sabiduría y la constancia necesaria durante este proceso académico. De igual manera, a mi familia en especial a mis hijos Evans y Modrik, por su comprensión y motivación, que hicieron posible la culminación de esta etapa de formación profesional.

Elizabeth

Agradecimiento

Agradecemos a todas las personas e instituciones que hicieron posible este trabajo. De manera especial, al director del CRFA San Sebastián por autorizar y facilitar la aplicación del instrumento. Extendemos nuestro agradecimiento a los asesores y docentes de la maestría por su guía académica. Finalmente, expresamos nuestra gratitud a la Universidad Privada De Trujillo por el acompañamiento institucional brindado, fundamental para culminar esta investigación.

Los autores.

Índice de contenidos

Declaración de originalidad del asesor	iii
Declaración de autenticidad del autor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODOS	12
III. RESULTADOS.	16
IV. DISCUSIÓN.	24
V. CONCLUSIONES.	30
VI. RECOMENDACIONES.	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Prueba de normalidad</i>	16
Tabla 2. <i>Influencia de la gestión educativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025</i>	17
Tabla 3. <i>Influencia de la gestión estratégica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025</i>	18
Tabla 4. <i>Influencia de la gestión administrativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025</i>	19
Tabla 5. <i>Influencia de la gestión pedagógica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025</i>	20
Tabla 6. <i>Influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025</i>	21
Tabla 7. <i>Nivel de la gestión educativa en una institución educativa de Ayabaca – 2025</i>	22
Tabla 8. <i>Nivel de satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025</i>	23

Índice de figuras

Figura 1. <i>Nivel de la gestión educativa en una institución educativa.</i>	22
Figura 2. <i>Nivel de satisfacción docente en una institución educativa.</i>	23

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar cómo influye la gestión educativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca durante el año 2025, mediante un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra censal estuvo conformada por cuarenta y tres docentes, a quienes se aplicaron cuestionarios con escala Likert, validados por juicio de expertos y con adecuados niveles de confiabilidad. La prueba de normalidad Shapiro-Wilk evidenció que los datos no siguieron una distribución normal, motivo por el cual se empleó el coeficiente Rho de Spearman para el análisis inferencial. Los resultados del objetivo general demostraron una influencia significativa y muy alta de la gestión educativa en la satisfacción docente, con un Rho de 0,886 y un valor de significancia $p = 0,000$. Respecto a los objetivos específicos, la gestión estratégica presentó una correlación positiva muy alta con la satisfacción docente ($Rho = 0,864$); la gestión administrativa evidenció una correlación positiva alta ($Rho = 0,809$); la gestión pedagógica mostró una relación positiva alta ($Rho = 0,842$); y la gestión comunitaria alcanzó una correlación positiva alta ($Rho = 0,797$), todas estadísticamente significativas. El análisis evidenció niveles altos y bajos.

Palabras clave: Gestión educativa; satisfacción docente; gestión escolar

ABSTRACT

The study aimed to determine how educational management influences teacher satisfaction in an educational institution in Ayabaca during the year 2025, using a quantitative approach, basic type, explanatory level, and a non-experimental cross-sectional design. The population and census sample consisted of forty-three teachers, to whom Likert-scale questionnaires were applied; these instruments were validated through expert judgment and demonstrated adequate levels of reliability. The Shapiro–Wilk normality test showed that the data did not follow a normal distribution; therefore, Spearman’s Rho coefficient was used for inferential analysis. The results for the general objective revealed a significant and very high influence of educational management on teacher satisfaction, with a Rho value of 0.886 and a significance level of $p = 0.000$. Regarding the specific objectives, strategic management showed a very high positive correlation with teacher satisfaction (Rho = 0.864); administrative management showed a high positive correlation (Rho = 0.809); pedagogical management demonstrated a high positive relationship (Rho = 0.842); and community management reached a high positive correlation (Rho = 0.797), all of which were statistically significant. The analysis revealed the presence of both high and low levels.

Keywords: Educational management; teacher satisfaction; school management.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

De acuerdo con Schlebusch y Schlebusch (2022) las debilidades en la gestión escolar, particularmente en el liderazgo, la comunicación y el clima organizacional, afectan la satisfacción docente al no existir equipos directivos capaces de fomentar ambientes de apoyo, promover la colaboración y brindar una orientación efectiva, lo que provoca desmotivación, compromete el bienestar del profesorado y obstaculiza el alcance de las metas educativas institucionales. Según Antonius et al. (2024) esto se agrava por realizar gestiones malas o ineficaces, esto inicia por un liderazgo limitado, un acompañamiento administrativo insuficiente y estrategias malas, perjudicando a la motivación docente, reduce el compromiso del docente, genera desinterés y perjudica la calidad del proceso de enseñanza al debilitar el clima institucional. Gonzales et al. (2024) identifican que las limitaciones en la gestión educativa se manifiestan en una planificación débil, una supervisión mala o ineficaz y una falta de apoyo directivo, estos factores que perjudican directamente en la satisfacción y el desempeño del profesorado, generando desmotivación, dificultando el logro de estándares pedagógicos e incrementando las tensiones institucionales que obstaculizan el desarrollo profesional. Además, Ñañez et al. (2023) la problemática se evidencia en procesos inadecuados de selección, evaluación y reconocimiento del profesorado, lo cual genera desmotivación, disminuye la satisfacción laboral y afecta negativamente el desempeño pedagógico, limitando así el cumplimiento de los estándares de calidad educativa y deteriorando el clima institucional necesario para la mejora continua.

En diversas instituciones educativas se evidencian deficiencias en la gestión, reflejadas en la falta de apoyo pedagógico, escasa comunicación y nulas oportunidades de desarrollo profesional, lo que genera insatisfacción, desmotivación y una constante rotación docente que debilita la continuidad pedagógica y el compromiso institucional (Lima et al., 2023). Aunque se han implementado modelos basados en la autonomía escolar, persisten limitaciones en la distribución de recursos financieros, humanos y en la gestión curricular, lo que genera percepciones de apoyo insuficiente y una participación docente restringida en decisiones clave, afectando negativamente el clima institucional (Sun, 2022). Estas problemáticas se agravan por liderazgos poco efectivos y un conocimiento limitado en administración escolar, prácticas que no fortalecen la

satisfacción laboral, generando un ambiente desfavorable que reduce la motivación, compromete el desempeño profesional y limita la estabilidad y mejora continua de los centros educativos (Jalaluddin et al., 2025).

La problemática se refleja en la mala gestión educativa y en los RR. HH, hace que se vea procesos ineficaces, malas evaluaciones, sumado a una falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo que generan desmotivación, limitan el desempeño pedagógico y deterioran el clima institucional (Rajeswaran et al., 2023). Las dificultades en la gestión perjudican la cultura escolar, existe pocas estrategias que permiten ya fortalecer el compromiso y atender las necesidades del profesorado crea ambientes laborales desfavorables que reducen la motivación y perjudican la cohesión institucional (Arifin et al., 2024). Dicha situación se agrava por la existencia de liderazgos poco integrados que no fomentan la colaboración ni el desarrollo profesional, dejando a los docentes sin apoyo ni retroalimentación adecuada, lo que afecta directamente su satisfacción laboral, su motivación y la calidad de su desempeño (Baharuddin et al., 2023). En diversas instituciones públicas prevalecen prácticas de gestión educativa poco distributivas, donde la concentración de decisiones en los directivos sin fomentar la participación docente limita la autonomía profesional, genera sobrecarga laboral y reduce la satisfacción, lo que debilita el compromiso del profesorado y deteriora el clima escolar al no crear condiciones que favorezcan la colaboración, la confianza y el bienestar profesional (Zhang et al., 2025). Seguidamente, una gestión mala hace que la institución se desorganice, empeore su comunicación y un mal uso de sistema de información, lo que afecta negativamente el ambiente laboral, incrementa la carga administrativa y reduce el apoyo institucional, mermando así la motivación, el compromiso pedagógico y la calidad educativa (Mariono y Sabar, 2023).

En la IE de Ayabaca, se ve una problemaitca que esta efectando directamente a la satisfacción docente, una de las principales causas es la mala gestión educativa por parte de la institución, la toma de decisiones se mantiene centralizada, lo que limita la participación de los docentes en los procesos institucionales y genera desmotivación y satisfacción. Asimismo, la comunicación interna es insuficiente y poco oportuna, provocando descoordinaciones en la planificación pedagógica y en el cumplimiento de actividades académicas. A esta situación se suma la falta de actualización en los sistemas de información y en los mecanismos de apoyo administrativo, lo cual incrementa la carga laboral de los docentes, quienes deben asumir tareas adicionales que

no forman parte de su función pedagógica. Como consecuencia, se produce un ambiente laboral tenso, caracterizado por el desgaste emocional y la disminución del compromiso institucional. Esta problemática perjudica a la calidad de servicio en la educación, los profesores al sentirse ignorados, limita su capacidad de innovar, coordinar adecuadamente y responder a las necesidades reales de los estudiantes. Frente a ello, se vuelve urgente fortalecer una gestión educativa participativa, moderna y orientada al bienestar docente. Por consiguiente, se plantea la pregunta de investigación: ¿Cómo influye la gestión educativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025?

Se plantean las interrogantes específicas ¿Cómo influye la gestión estratégica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025? ¿Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025? ¿Cómo influye la gestión pedagógica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025? ¿Cómo influye la gestión comunitaria en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025? ¿Cuál es el nivel de la gestión educativa docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025? ¿Cuál es el nivel de la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025?

Se plantea el objetivo general del estudio: Determinar cómo influye la gestión educativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025. Como objetivos específicos: Analizar cómo influye la gestión estratégica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025; Examinar de qué manera la gestión administrativa influye en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025; Evaluar cómo la gestión pedagógica influye en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025; Determinar la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025; Identificar el nivel de la gestión educativa en una institución educativa de Ayabaca – 2025; y Establecer el nivel de satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Se formula la hipótesis de investigación; La gestión educativa influye de manera significativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca durante el año 2025. El estudio se justificó de manera teórica; permitió comprender con mayor profundidad las variables de estudio, aportando nuevas perspectivas teóricas para

fortalecer la organización escolar y optimizar las prácticas de liderazgo. En lo práctico; brindo información clara al director, con el fin de mejorar la gestión institucional, promover un clima laboral bueno y mejorar la motivación y el compromiso docente. Metodológicamente; proporcionó resultados estadísticos que facilitó el análisis de la asociación de las variables mediante técnicas adecuadas al contexto escolar vigente. Finalmente, en el ámbito social; la investigación resultó relevante porque contribuyó a enfrentar los desafíos que perjudican emocionalmente al docente, fomentando condiciones laborales equitativas, fortaleciendo su bienestar profesional y favoreciendo el desarrollo educativo.

Revisión de literatura

Según Quispe et al. (2024) una gestión educativa deficiente en las escuelas peruanas limita la coordinación institucional y afecta los recursos pedagógicos, generando sobrecarga laboral, escaso apoyo directivo y una limitada participación que repercuten directamente en la motivación y el bienestar profesional del profesorado, afectando la calidad del servicio educativo. Además, Balladares et al. (2024) la ineficacia en esta gestión provoca desorganización institucional y limita el cumplimiento de objetivos, lo que se manifiesta en una falta de planificación, un acompañamiento pedagógico insuficiente y debilidades en la comunicación interna que reducen el compromiso y generan percepciones negativas en los docentes sobre su labor. Por su parte, Muñoz y Cano (2024), estas deficiencias se reflejan en procesos administrativos mal estructurados y en un escaso apoyo institucional, donde la ausencia de una planificación adecuada, un liderazgo efectivo y recursos idóneos conduce a la desmotivación del profesorado y evidencia la necesidad de fortalecer la gestión para crear ambientes laborales más favorables. Por otro lado, Ñañez et al. (2024), la influencia de la gestión educativa en la satisfacción docente es crucial cuando los procesos institucionales no se articulan con los lineamientos de calidad exigidos, ya que la falta de cohesión, la resistencia al cambio y una cooperación débil generan tensiones que reducen la motivación y perjudican la percepción del entorno institucional.

La satisfacción del profesorado está directamente asociado a la gestión institucional, a estrategias claras, que la institución tenga estrategias claras, cuando hay eso, hay un liderazgo efectivo y procesos de evaluación coherentes, ya que la ausencia de estos elementos reduce la motivación y la valoración profesional del profesorado

(Porras et al., 2021). Una gestión educativa organizada, caracterizada por procesos académicos definidos y una conducción docente adecuada, fortalece el clima institucional y mejora el bienestar de la comunidad educativa, demostrando su impacto positivo en la satisfacción generada por los servicios (Rivera y Moore, 2025). Las buenas estrategias de la gestión administrativa, refleja a que exista un mejor liderazgo organizacional, recursos suficientes y una coordinación efectiva, eleva directamente la motivación, el compromiso y la percepción de bienestar del profesorado en el ámbito universitario (Portugal et al., 2024; Mayorga et al., 2023). Un liderazgo directivo transformacional que promueva la organización, el acompañamiento y la apertura al cambio es fundamental para potenciar el desempeño y la satisfacción laboral del profesorado (De la Puente et al., 2024). La unión de la creatividad como mejora institucional, fomenta la innovación y un clima colaborativo, es crucial para mejorar la satisfacción, el bienestar y el compromiso de los docentes (Pico et al., 2025; Licas et al., 2022).

Cuando existe una gestión de calidad, el compromiso organizacional de los docentes es asegurado, además crea un acompañamiento pedagógico adecuado, es fundamental para fortalecer las percepciones de bienestar y valoración profesional dentro del entorno educativo (Llanos et al., 2021; Alcahuamán, 2024). Según Quispe La persistencia de una gestión limitada en instituciones peruanas, caracterizada por desorganización y una articulación institucional deficiente, genera descontento y reduce el compromiso profesional del profesorado, afectando directamente el clima laboral (Quispe, 2023; Arteaga y Fernández, 2023). Las deficiencias en el liderazgo y la ausencia de estrategias claras dentro de la gestión educativa en Lima generan desmotivación docente, comprometen el clima laboral y subrayan la necesidad de fortalecer estos procesos para mejorar el bienestar profesional (Porras et al., 2021; Sánchez y Pinargote, 2021). En Ayacucho, en una IE se vio que existe una limitada gestión educativa, incluyendo procesos administrativos poco definidos y un liderazgo insuficiente, generan descontento docente y deterioran el clima institucional, evidenciando la urgencia de optimizar la gestión para crear entornos laborales más eficientes (Nuñez, 2025).

La satisfacción laboral de los maestros se ve afectada en gran medida por la calidad de la gestión pedagógica, como lo demuestra un caso específico en Lima, donde una administración bien organizada y eficaz fomenta directamente el compromiso, la

motivación y el bienestar de los profesores (Chipantiza et al., 2023; Grados y Chauca, 2025). Asimismo, impacta de manera directa la satisfacción, puesto que los procedimientos bien organizados en las instituciones educativas aumentan la motivación de los docentes y crean percepciones favorables de su ambiente laboral (Guzmán y Corvetto, 2023; Sedano y Santos, 2021). En Ecuador, los métodos de gestión educativa, tales como el liderazgo colaborativo y la planificación estratégica, son fundamentales para aumentar al máximo la satisfacción, la eficacia docente y la motivación (Muevecela, 2024; Satama et al., 2024). Una administración educativa deficiente, que se distingue por una planificación y supervisión ineficaces, disminuye la percepción del profesorado acerca de su bienestar en el trabajo y restringe el desarrollo profesional. Esto tiene un impacto directo en la calidad de los servicios educativos brindados en las instituciones de educación básica (Aldana, 2025). La gestión institucional universitaria, que establece políticas transparentes, un liderazgo eficiente y posibilidades de crecimiento, es un factor crucial para generar un ambiente laboral positivo que eleve el compromiso académico y la motivación (Llamas, 2022; Vera et al., 2025).

Gestión educativa

La teoría contemporánea sobre gestión educativa sostiene que esta no solo constituye un conjunto de procedimientos administrativos orientados a mantener la operatividad de la escuela, sino un sistema integral de decisiones que impactan directamente en la percepción y satisfacción del docente respecto a su labor profesional (Verger y Normand, 2015). Las corrientes más recientes reconocen que el liderazgo directivo, las políticas internas, la distribución de funciones, la comunicación organizacional y el clima institucional actúan como variables determinantes en el nivel de compromiso, motivación y bienestar del profesorado (Maureira et al., 2014). La evidencia latinoamericana es bastante clara: cuando el liderazgo se ejerce de forma participativa, abriendo espacios reales de diálogo y corresponsabilidad, la satisfacción laboral crece, se fortalece la confianza entre los miembros del equipo y se consolida ese sentido de pertenencia que hace que la escuela se viva como un proyecto común (Ruíz y Gentes, 2008). Por el contrario, si predominan estructuras rígidas, altamente burocráticas o centralizadas, el clima cambia; aparece la frustración, se incrementa la carga emocional y las metas institucionales empiezan a sentirse distantes, casi ajenas al quehacer cotidiano del docente (Lolas, 2006). En ese sentido, la gestión educativa se concibe como un factor protector o de riesgo para el docente, dependiendo de su

capacidad para reconocer sus necesidades, valorar su experiencia y brindar condiciones dignas de desempeño (Jadue et al., 2005). Por lo tanto, la teoría actual posiciona a la gestión educativa como un proceso transformador capaz de mejorar las relaciones laborales, fortalecer la identidad institucional y elevar los niveles de satisfacción docente, considerándose un elemento esencial para la estabilidad, permanencia y eficacia del personal educativo (Chacón, 2011).

El proceso educativo ya no se limita a horarios regulares o áreas distribuidas; sí, en ese sentido, el engranaje que articula planificación, organización y evaluación para asegurar que existan condiciones reales para enseñar y crecer profesionalmente; cuando llega la diversión, el impacto en la satisfacción es evidente (Sánchez y Delgado, 2020). Gestionar, en este sentido, implica conducir contención: ejercer un liderazgo que genere confianza, reconocer el esfuerzo, respetar la autonomía y abrir espacios de participación genuina (Mar et al., 2016). Desde una perspectiva relacional, queda claro que las decisiones internas, las políticas institucionales y el estilo de dirección nunca son neutros; indican directamente en el estado de ánimo, la motivación y el desempeño diario de quienes sostiene la labor pedagógica (Ferrerías-Montero, 2023). Incluso elementos que podrían parecer meramente operativos como la distribución de la carga laboral, la claridad en la comunicación o la organización de los recursos adquieren un peso significativo cuando los docentes los perciben como justos y coherente, pues esa percepción fortalece el compromiso y el sentido de pertenencia hacia la institución (Hidalgo-Guerra et al., 2024). En el fondo, gestionar hoy supone algo más que administrar: significa también humanizar la institución, reconocer al docente como eje del sistema y garantizarle condiciones dignas y estimulantes para ejercer plenamente su labor (Farfán et al., 2016).

Entender la gestión educativa en toda su amplitud implica mirarla por dentro y reconocer las dimensiones que la sostienen y le dan coherencia (De la Puente et al., 2024). Está, en primer lugar, la dimensión estratégica, esa que marca el norte institucional al definir visión, misión y metas; sin ella, la escuela avanza, pero sin rumbo claro (Almuiñas y Galarza, 2020). Junto a la dimensión estratégica se encuentra la administrativa, quizá menos visible en el día a día, pero igualmente determinante, ya que organiza los recursos humanos, materiales y financieros para asegurar que la institución funcione con orden, continuidad y eficiencia (Guzmán, 2016). Ahora bien, el núcleo del proceso se sitúa en la dimensión pedagógica: es allí donde el currículo, las

metodologías de enseñanza, la evaluación y el acompañamiento docente se articulan para garantizar la calidad del aprendizaje y potenciar el desempeño profesional (Manzanares y Sánchez, 2012). Y no se puede dejar de lado la dimensión comunitaria, que conecta a la institución con las familias y el entorno social, promoviendo alianzas, participación y corresponsabilidad en la tarea educativa (Rodríguez-Sánchez y Rojas-Alcina, 2021).

La gestión educativa pesa más de lo que a veces se reconoce: es el soporte que crea o limita las condiciones en las que el docente trabaja y, por tanto, influye directamente en su nivel de satisfacción y en la calidad de los logros pedagógicos (Cárdenas-Tapia et al., 2022). Cuando la gestión se ejerce con orden y sentido de justicia, las responsabilidades se reparten de manera equilibrada, los procesos se entienden sin ambigüedades y los recursos realmente están al alcance de quienes los necesitan; en la práctica, esto disminuye tensiones innecesarias y reduce la carga emocional del profesorado (Coronado-Vásquez y Gómez-Salgado, 2019). Pero su efecto no se queda en lo operativo: también fortalece el reconocimiento profesional, consolida un clima laboral saludable y respeta la autonomía docente, elementos que sostienen el bienestar y el compromiso diario con la enseñanza (Colque et al., 2024). Por eso no sorprende que, en entorno donde se promueve el diálogo y la participación, aumente el sentido de pertenencia y la valoración del trabajo realizado; en contraste, una gestión fragmentada o poco articulada suele derivar en frustración, desmotivación e incluso rotación de personal (Cornejo et al., 2016). Además, cuando la gestión apuesta por la actualización y el desarrollo profesional, impulsa la adquisición de nuevas competencias y eleva la satisfacción al permitir que los docentes se sientan preparados frente a los desafíos educativos actuales (Morales-Caguana et al., 2023). Su importancia se refleja también en la relación con las familias y la comunidad, donde una gestión transparente y colaborativa fortalece la imagen institucional y dignifica la labor docente (Villarroel y Sánchez, 2002). Por ello, la gestión educativa es hoy un eje estratégico para consolidar una institución que no solo enseñe, sino que cuide, valore y potencie a quienes la hacen posible: sus docentes (Vidal et al., 2008).

Satisfacción docente

La satisfacción docente se concibe como un estado psicológico positivo que surge de la evaluación que el profesor realiza sobre sus condiciones laborales, su

experiencia pedagógica y el sentido que atribuye a su labor educativa (Cuadra-Peralta et al., 2012). Hablar de satisfacción docente es ir más allá de una simple sensación de agrado; Desde la mirada organizacional, se trata de un componente clave del bienestar laboral que articula emociones, motivaciones y percepciones sobre el propio desempeño (Durán, 2010). No aparece de manera aislada ni espontánea; se va formando en la calidad de las interacciones diarias con estudiantes, colegas y directivos, y en la medida en que el docente percibe autonomía, reconocimiento y un respaldo auténtico dentro de su entorno profesional (Rodríguez, 2010). En el plano individual, se manifiesta como sensación de logro, estabilidad y entusiasmo por la enseñanza; mientras que, a nivel institucional, está vinculada con normas coherentes, cargas laborales equilibradas, recursos adecuados y procesos claros que eviten incertidumbres innecesarias (Naranjo, 2009). Desde la psicología del trabajo, incluso se le considera un factor protector frente al estrés y la desmotivación, porque fortalece actitudes positivas hacia la escuela y consolida la identidad profesional (González, 2008). Por eso, no es exagerado afirmar que la satisfacción docente sostiene la permanencia, el compromiso y un desempeño realmente efectivo dentro de la institución educativa (Hernández, 2011).

La satisfacción docente no es solo “sentirse bien” en el trabajo; es una percepción profunda de bienestar y equilibrio emocional que surge cuando el profesor evalúa sus condiciones laborales y encuentra sentido en lo que hace cada día (Cabezas-Cerna et al., 2025). Tiene que ver con cómo interpreta el ambiente institucional, la coherencia de las normas y la calidad de las relaciones que se establecen dentro de la escuela, así como con el apoyo real que recibe para cumplir su trabajo (Arana, 2008). También pasa por algo muy concreto: sentirse autónomo, valorado por los logros alcanzados y con oportunidades de crecer profesionalmente en un entorno estable (Álvarez, 2015). Desde la psicología, esta satisfacción refleja un equilibrio entre lo que el docente espera de su profesión y lo que efectivamente vive en ella; cuando ambas dimensiones se alinean, aparecen la motivación y el compromiso genuino (Rodríguez et al., 2020).

En el plano organizacional, puede entenderse como un verdadero indicador del equilibrio entre lo que el puesto exige y los recursos que la institución ofrece, ya que esa relación impacta de manera directa en la percepción de eficacia personal del docente (Besarez et al., 2014). En síntesis, la satisfacción docente se configura cuando las condiciones laborales, emocionales y profesionales se alinean con las metas,

expectativas y aspiraciones del educador dentro de su contexto institucional, generando una experiencia de coherencia y realización en el ejercicio de su labor (Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022).

La satisfacción docente no surge de un solo factor, se va tejiendo a partir de distintas dimensiones que, en conjunto, moldean la experiencia laboral y la percepción de bienestar profesional (Salgado y Escobar, 2025). Entre las más evidentes están las condiciones de trabajo: disponer de recursos suficientes, una carga laboral equilibrada, tiempos bien organizados y un entorno físico adecuado no es un privilegio, sino el soporte mínimo para enseñar con tranquilidad y estabilidad (Suárez-Duarte et al., 2020). También resulta decisiva la manera en que se ejerce el liderazgo; cuando el directivo orienta, acompaña y reconoce el esfuerzo docente de forma auténtica, se fortalece la confianza y se renueva la motivación diaria (Leiva-Guerrero y Vásquez, 2019). A esto se suman las relaciones interpersonales, porque un clima de respeto y cooperación entre colegas y estudiantes influye directamente en el equilibrio emocional y en la disposición hacia el trabajo (Ney et al., 2022). Y, por supuesto, el desarrollo profesional ocupa un lugar estratégico: contar con oportunidades de formación y crecimiento permite al docente percibir avances en su trayectoria y reafirmar el sentido de su labor educativa (Salas, 2000).

La gestión educativa y su influencia en la satisfacción docente

La gestión educativa constituye un elemento clave en la organización y funcionamiento de las instituciones escolares, impactando directamente en la satisfacción docente al proporcionar un entorno laboral estructurado, participativo y motivador, la planificación, coordinación de recursos, liderazgo y comunicación interna favorecen que los docentes se sientan valorados, comprendidos y comprometidos con su labor, lo que a su vez influye en su desempeño profesional y en la calidad educativa ofrecida, por ello evidencian que una gestión educativa eficiente no solo mejora la satisfacción laboral del profesorado, sino que también potencia su desempeño en el aula, generando un efecto positivo en la dinámica institucional y en el desarrollo académico de los estudiantes (Gonzales et al., 2024). Los profesores que sienten un ambiente de trabajo positivo y estimulante suelen tener un impacto mayor en el desempeño académico de sus alumnos. Investigaciones recientes, que se apoyan en datos internacionales de PISA 2018, indican que la satisfacción de los profesores con su

ambiente de trabajo influye más en el desempeño escolar de los alumnos que la satisfacción general con su profesión. Esto evidencia que para optimizar los resultados en el ámbito académico y robustecer la calidad de la educación, son necesarios el respaldo institucional, unas condiciones laborales apropiadas y el bienestar en el trabajo (Borchers y Silva, 2025). El liderazgo ejercido en las instituciones educativas influye de manera importante en la satisfacción del profesorado, puesto que un liderazgo con visión e inclusivo promueve un ambiente de trabajo motivador y participativo. Investigaciones de los centros de formación profesional de Peshawar revelan que las maneras de liderar transformacional y democrática incrementan notoriamente la satisfacción del profesorado, al promover el compromiso, la eficiencia institucional y el bienestar; en cambio, los estilos autocrático y laissez-faire no tienen efectos favorables. Estos resultados evidencian que es necesario reforzar las capacidades de liderazgo y las políticas educativas enfocadas en crear ambientes laborales atractivos, lo que muestra el impacto directo que tiene la gestión educativa sobre la impresión y motivación del docente (Alam y Ashraf, 2025).

II. MÉTODOS

Según Haro et al. (2024) la investigación básica es un tipo de estudio orientado a generar, ampliar y profundizar el conocimiento teórico sobre un fenómeno, sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas, su propósito es entender los principios, las relaciones y las bases conceptuales que posibilitan la explicación de una realidad desde un punto de vista científico. Asimismo, se aplicó este tipo de investigación en este estudio, porque permitió comprender la gestión educativa y su influencia en la satisfacción docente, generando fundamentos conceptuales necesarios.

Según Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se distingue por examinar los fenómenos a través de procedimientos estandarizados y mediciones numéricas que posibilitan analizar, comparar y describir las relaciones entre variables, este tipo de perspectiva se fundamenta en la objetividad, el control metodológico y la aplicación de métodos estadísticos que permiten verificar hipótesis, identificar patrones y llegar a conclusiones basadas en evidencias verificables. Se empleó este tipo de enfoque porque se midieron las variables gestión educativa y satisfacción docente, asimismo se utilizó la estadística descriptiva para tabular la información y determinar las frecuencias de los datos, y a través de la estadística inferencial se contrastaron las hipótesis.

Por otra parte, Gómez (2020) el nivel explicativo se centra en identificar las causas o factores que producen un determinado fenómeno, buscando establecer relaciones de causa y efecto entre las variables. Se usó el nivel explicativo porque nos ayudó a ver su causa-efecto entre las variables, e este modo, se empleó este nivel porque posibilitó comprender de manera más profunda los factores que determinan los cambios en la satisfacción docente como consecuencia de la gestión educativa, sin alterar las condiciones naturales del estudio.

Por otro lado, Aucancela y Velasco (2021) el diseño no experimental consiste en observar los fenómenos en su entorno real sin manipular las variables, y analizar la información tal cual se presenta. Este diseño de investigación se utilizó en este estudio debido a que posibilitó la observación y análisis del desarrollo de la gestión educativa y su vinculación con la deserción escolar. De tal manera, Manterola (2023) el diseño transversal consiste en la recolección de datos en un momento o periodo concreto, lo que permite examinar una relación, situación o característica entre variables tal como se

manifiesta en ese momento. Se empleó el diseño transversal porque la investigación precisó recopilar información en un único momento para determinar la situación presente de la gestión educativa y el nivel de satisfacción.

Participantes

Por su parte, Vizcaino et al. (2023) la población es el total de individuos, elementos o unidades de análisis con rasgos comunes y que son objeto de estudio para la obtención de datos en un análisis específico. En el presente estudio, la población la conformaron 43 docentes de un colegio de la provincia de Ayabaca; la población incluía tanto hombres como mujeres, con edades y experiencias variadas, destacando aquellos docentes con más de cinco años de trayectoria educativa y otros con menos tiempo en el ejercicio profesional, lo que permitió una diversidad de perspectivas y prácticas pedagógicas. De tal forma, Toaza et al. (2023) la muestra censal comprende todo el conjunto poblacional y se emplea cuando la cantidad de unidades es pequeña, lo que facilita un registro exhaustivo de cada elemento de la muestra, en el presente estudio estuvo conformada por 43 docentes.

Instrumentos

La técnica de recolección de datos, de acuerdo con Arias (2012), es un procedimiento sistemático empleado con el objetivo de recopilar y examinar información para dar solución a una pregunta o problema. Se utilizó esta técnica porque facilitó obtener información directa y confiable sobre las dos variables del estudio, asegurando datos precisos que permitieron analizar adecuadamente la relación entre la gestión educativa y la satisfacción docente en el colegio de Ayabaca.

Respecto al instrumento para la recolección de datos, es el medio, ya sea físico o digital, que emplea el investigador para documentar los datos que le brindan las unidades de análisis (Rodrigues, 2023). Se uso como instrumentos un cuestionario para cada variable.

Para medir la satisfacción docente y la gestión educativa se utilizaron cuestionarios de 15 preguntas y una escala Likert con cinco niveles (1 = Nunca, 5 = Siempre). La gestión educativa examinó las dimensiones pedagógica, comunitaria, administrativa y estratégica con el fin de evaluar su efecto en la eficiencia de la gestión y el respaldo a la actuación del docente. Para ello tuvo en cuenta aspectos como la

planificación institucional, el cumplimiento de la misión y visión, la administración de recursos, la aplicación de metodologías para un aprendizaje activo, los planes individuales de aprendizaje y la implicación de los padres y madres así como del conjunto social. La satisfacción de los docentes se ocupó de elementos como el liderazgo, la supervisión, las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional para evaluar su efecto en el bienestar general, la motivación y la satisfacción del profesorado con su trabajo educativo. Además, examinó la comunicación entre los docentes, el entorno de trabajo, la retroalimentación del liderazgo, la disponibilidad de recursos y la participación en capacitaciones.

Con respecto a los autores, Galicia et al. (2017) la validez por juicio de expertos se refiere a la evaluación que hacen los especialistas de un instrumento, quienes analizan su pertinencia, coherencia y claridad para determinar si efectivamente mide lo que busca medir. De la misma manera, la validación de los instrumentos fue realizada por tres expertos, quienes evaluaron con detalle la exactitud, la congruencia y la pertinencia de los cuestionarios que se aplicaron para la investigación; este proceso de revisión aseguró que los cuestionarios presentaran contenido sólido, adecuado y pertinente. Los expertos fueron: Cjuno Suni Julio (investigador RENACYT); Luis Fernando Espejo Chacón (investigador RENACYT); y Lázaro Acero, Heli Modesto (doctor en educación).

De acuerdo con Corral (2022) la confiabilidad de un instrumento se refiere a la capacidad del mismo para medir de manera consistente, es decir, la propiedad psicométrica que asegura que los puntajes obtenidos están libres de errores aleatorios de medición. En el caso de la primera variable, el coeficiente de confiabilidad obtenido fue de 0.90, lo que indicó una alta consistencia en la medición. Para la segunda variable, el coeficiente fue de 0.994, lo que reflejó una confiabilidad aún mayor. Estos valores se calcularon tras la realización de una prueba piloto con 10 docentes, lo que permitió evaluar la precisión y estabilidad de los instrumentos antes de su aplicación definitiva.

Procedimiento

Para llevar a cabo el estudio titulado “La gestión educativa y su influencia en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025” se definieron previamente las variables y se diseñó un cuestionario tipo Likert compuesto por 15 ítems, distribuidos en dimensiones específicas relacionadas con la gestión educativa y la

satisfacción docente. Tres especialistas en educación certificaron el instrumento y brindaron sugerencias para asegurar que los ítems fueran pertinentes, claros y entendibles. Más adelante, se llevó a cabo un estudio piloto para comprobar su fiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach usando el programa SPSS. Después de su adecuación, se llevó a cabo una encuesta censal con todos los profesores de la institución para asegurar que todos participaran. Los datos recolectados fueron cuidadosamente codificados, procesados y analizados utilizando técnicas de estadística descriptiva e inferencial en SPSS, con el objetivo de identificar patrones, evaluar la influencia de la gestión educativa y determinar su impacto en la satisfacción docente.

Aspectos éticos de la UPRIT

En el presente estudio se aplicaron rigurosamente los principios establecidos en el Código de Ética en Investigación de la Universidad (2024) priorizando la integridad científica, la transparencia, la equidad, el respeto y la protección de los derechos de todos los participantes. Después de que todos los profesores de la institución fueron completamente informados acerca del objetivo, los métodos y el alcance del estudio, se pidió su consentimiento informado. Además, se dejó claro que la participación era completamente voluntaria y que podían abandonar el estudio en cualquier momento sin tener que dar explicaciones. Se garantizó rigurosamente el anonimato y la confidencialidad de los datos recolectados, y se confirmó que la información solamente se emplearía con objetivos de investigación y académicos. Asimismo, se promovió la responsabilidad, la honestidad y la justicia en cada etapa del estudio, fortaleciendo la confianza entre los investigadores y los participantes y asegurando el cumplimiento de los más altos estándares éticos.

III. RESULTADOS.

Tabla 1.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,800	43	,000
Satisfacción docente	,812	43	,000

Prueba de normalidad

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Para determinar los resultados inferenciales, primero se halló la prueba de normalidad, este con el fin de ver si usaremos la prueba estadística de Spearman o Pearson, los resultados de Shapiro arrojando que las dos variables se distribuyen de una manera no normal ($p=000$), esto indicó que para el estudio corresponde usar la prueba de Spearman, este con el fin de ver cuál es la influencia entre los elementos de estudio.

Objetivo General: Determinar cómo influye la gestión educativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Tabla 2.

Influencia de la gestión educativa en la satisfacción docente.

Coeficiente de correlación		Satisfacción docente
Gestión educativa	Rho de Spearman	,886
	p-valor	,000
	N	43

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. En el primer resultado se evidencio, que existe una influencia muy buena entre las variables de estudio, en este caso (gestión educativa y satisfacción docente) esto se refleja en los resultados estadísticos ($\rho=0.886$ y $p=0.000$), entonces podemos comprender que mientras haya mejor gestión educativa, la satisfacción aumentara, en el caso de la IE de Ayabaca se que están aplicando buenas estrategias educativas, ya que los resultados mostro una buena satisfacción docente.

Objetivo específico 1: Analizar cómo influye la gestión estratégica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Tabla 3.

Influencia de la gestión estratégica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Coeficiente de correlación		Satisfacción Docente
gestión estratégica	Rho de Spearman	,864
	p-valor	,000
	N	43

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Los hallazgos demuestran que la gestión estratégica influye de manera significativa en la satisfacción docente, puesto que el coeficiente Rho de Spearman de 0,864 evidencia una influencia positiva muy alta, lo que significa que una planificación estratégica coherente, con objetivos claros y una adecuada toma de decisiones, incide directamente en el incremento de los niveles de satisfacción del profesorado; asimismo, el valor de significancia obtenido ($p = 0,000$), lo que conduce a concluir que una gestión estratégica fortalecida repercute de manera directa y relevante en el compromiso, el bienestar laboral y la satisfacción docente.

Objetivo específico 2: Examinar de qué manera la gestión administrativa influye en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025

Tabla 4.

Influencia de la gestión administrativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Coeficiente de correlación		Satisfacción Docente
Gestión administrativa	Rho de Spearman	,809
	p-valor	,000
	N	43

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Los resultados evidencian que la gestión administrativa influye de manera significativa en la satisfacción docente, dado que el coeficiente Rho de Spearman de 0,809 refleja una influencia positiva alta, lo cual indica que una administración institucional eficiente, organizada y transparente incide directamente en mayores niveles de satisfacción del profesorado; de igual manera, el valor de significancia obtenido ($p = 0,000$), inferior al nivel de confianza de 0,05, lo que conduce a concluir que una gestión administrativa adecuada repercute de forma relevante en el bienestar, la motivación y el desempeño docente.

Objetivo específico 3: Evaluar cómo la gestión pedagógica influye en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Tabla 5.

Influencia de la gestión pedagógica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Coeficiente de correlación		satisfacción Docente
Gestión pedagógica	Rho de Spearman	,842
	p-valor	,000
	N	43

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Se demostró que existe una influencia entre la dimensión (gestión pedagógica) y la variable (satisfacción docente) con un Rho de Spearman de 0,842 y la $p = 0,000$ lo que conduce a concluir que una gestión pedagógica eficaz mejora en la contribución del fortalecimiento de bienestar y satisfacción docente.

Objetivo específico 4: Determinar la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025

Tabla 6.

Influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025

Coeficiente de correlación		satisfacción Docente
Rho de Spearman		,797
Gestión comunitaria	p-valor	,000
N		43

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Los resultados obtenidos evidencian que la gestión comunitaria influye de manera buena en la satisfacción docente ($Rho=0,797$ y $p=0.000$), esto indica que si hay mejores estrategias para aumentar la gestión comunitaria, ayudara a mejorar la satisfacción docente, en la IE de Ayabaca, se ve que existe buenas estrategias, porque la satisfacción docente esta en un punto bueno.

Objetivo específico 5: Identificar el nivel de la gestión educativa en una institución educativa de Ayabaca – 2025

Tabla 7.

Nivel de la gestión educativa en una institución educativa de Ayabaca – 2025

Niveles	F.	%
Nivel bajo	15	35%
Nivel medio	3	7%
Nivel alto	25	58%
Total	43	100%

Nota. Elaboración propia

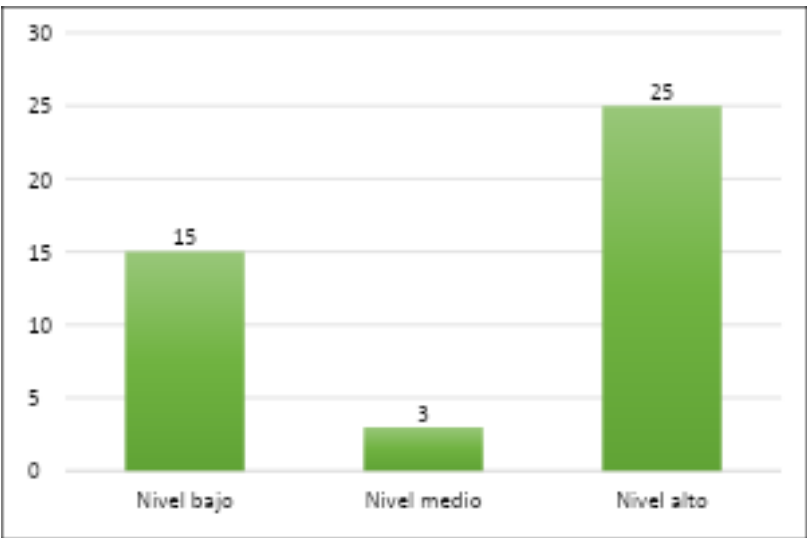


Figura 1. *Nivel de la gestión educativa en una institución educativa.*

Interpretación. Los resultados indicaron que el 58 % percibe un nivel alto, un 35 % nivel bajo, solo el 7 % en un nivel medio, estos resultados ayudan a tender que existe buenas estrategias para poder tener una buena gestión educativa, pero aún persisten brechas internas que deben ser atendidas para mejorar un desempeño más equilibrado y coherente en la IE.

Objetivo específico 6: Establecer el nivel de satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Tabla 8.

Nivel de satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.

Niveles	F.	%
Nivel bajo	14	33%
Nivel medio	4	9%
Nivel alto	25	58%
Total	43	100%

Nota. Elaboración propia

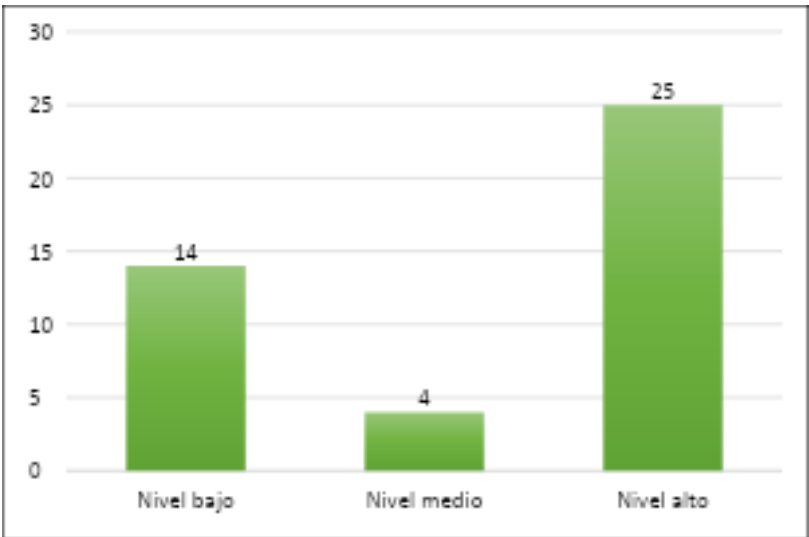


Figura 2. *Nivel de satisfacción docente en una institución educativa.*

Interpretación. El nivel de satisfacción indica que 58 % de los estudiantes tiene un nivel alto, un 33 % un nivel bajo y solo el 9 % se sitúa en un nivel medio, esto quiere decir, que, aunque haya una satisfacción predominante o buena, se debe fortalecer y crear estrategias para mejorar esta variable.

IV. DISCUSIÓN.

El objetivo general fue determinar la influencia de la gestión educativa en la satisfacción docente, se evidencio, que existe una influencia muy buena entre las variables de estudio, en este caso (gestión educativa y satisfacción docente) esto se refleja en los resultados estadísticos ($\rho=0.886$ y $p=0.000$), entonces podemos comprender que mientras haya mejor gestión educativa, la satisfacción aumentara, en el caso de la IE de Ayabaca se que están aplicando buenas estrategias educativas, ya que los resultados mostro una buena satisfacción docente. Estos resultados guardan concordancia con los planteamientos de Quispe et al. (2024) sostienen que una gestión educativa deficiente en las instituciones peruanas limita la coordinación institucional, afecta la disponibilidad de recursos pedagógicos y genera sobrecarga laboral, escaso apoyo directivo y una reducida participación docente, factores que inciden negativamente en la motivación y el bienestar profesional del profesorado. En la misma línea, Balladares et al. (2024) sostienen que una administración educativa ineficiente provoca desorganización institucional y obstaculiza el cumplimiento de las metas educativas. Esto queda evidenciado por fallos en la planificación, asistencia pedagógica insuficiente y problemas de comunicación al interior del centro educativo, lo que disminuye el compromiso de los docentes y provoca percepciones negativas acerca de su labor. Asimismo, Muñoz y Cano (2024) exponen que estas falencias se evidencian en la escasa respuesta institucional y los procedimientos administrativos deficientemente estructurados, en los que la ausencia de liderazgo efectivo, planificación idónea y recursos pertinentes conllevan a la desmotivación de los docentes. Esto pone de manifiesto la urgencia de robustecer la gestión para desarrollar ambientes laborales más propicios. De acuerdo con la base teórica, no se entiende éticamente la gestión educativa contemporánea como un conjunto de procedimientos administrativos, sino como un sistema completo de decisiones estratégicas que impactan directamente en cómo perciben, actúan y se sienten los maestros respecto a su trabajo (Verger y Normand, 2015). De esta manera, la gestión educativa se caracteriza como un proceso sistemático de planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación de los recursos institucionales con el propósito de asegurar las condiciones óptimas para el aprendizaje del alumnado y el desarrollo profesional del profesorado; esto tiene un impacto directo y fuerte en su grado de satisfacción laboral (Sánchez y Delgado, 2020).

Reafirmando que una gestión educativa eficaz constituye un pilar esencial para el bienestar docente y la calidad educativa institucional.

Como objetivo específico se planteó analizar cómo influye la gestión estratégica en la satisfacción docente, los hallazgos demuestran que la gestión estratégica influye de manera significativa en la satisfacción docente, puesto que el coeficiente Rho de Spearman de 0,864 evidencia una influencia positiva muy alta, lo que significa que una planificación estratégica coherente, con objetivos claros y una adecuada toma de decisiones, incide directamente en el incremento de los niveles de satisfacción del profesorado; asimismo, el valor de significancia obtenido ($p = 0,000$), lo que conduce a concluir que una gestión estratégica fortalecida repercute de manera directa y relevante en el compromiso, el bienestar laboral y la satisfacción docente. Estos resultados se encuentran en consonancia con los aportes de Ñañez et al. (2024). Sostienen que, la gestión educativa incide de manera decisiva en la satisfacción docente cuando los procesos institucionales se articulan adecuadamente con los lineamientos de calidad, advirtiendo que la falta de cohesión organizacional, la resistencia al cambio y una cooperación débil generan tensiones internas que afectan la motivación y la percepción del entorno institucional. Asimismo, las corrientes teóricas contemporáneas afirman que el nivel de motivación, compromiso y bienestar del profesorado está definido por la comunicación dentro de la organización, el clima institucional, las políticas internas, la repartición de tareas y el liderazgo directo (Maureira et al., 2014). En esta línea, la gestión estratégica no consiste solo en manejar los recursos; supone liderar la institución educativa mediante un liderazgo eficaz y con visión de futuro, que tenga la capacidad de generar contextos de confianza, autonomía, reconocimiento y participación del profesorado. Estos factores robustecen el compromiso profesional del docente y su satisfacción laboral (Mar et al., 2016).

Como objetivo específico se planteó examinar de qué manera la gestión administrativa influye en la satisfacción docente, los resultados evidencian que la gestión administrativa influye de manera significativa en la satisfacción docente, dado que el coeficiente Rho de Spearman de 0,809 refleja una influencia positiva alta, lo cual indica que una administración institucional eficiente, organizada y transparente incide directamente en mayores niveles de satisfacción del profesorado; de igual manera, el valor de significancia obtenido ($p = 0,000$), inferior al nivel de confianza de 0,05, lo que conduce a concluir que una gestión administrativa adecuada repercute de forma

relevante en el bienestar, la motivación y el desempeño docente. Estos hallazgos concuerdan con los de Porras et al. (2021). Aseguran que una gestión que implemente procesos de evaluación coherentes, establezca estrategias claras y ejerza un liderazgo eficaz tiene una fuerte relación con la satisfacción del docente; además, sostienen que la falta de estos elementos disminuye la motivación y el valor profesional del profesor. Asimismo, según Rivera y Moore (2025), una administración educativa bien organizada, con procesos académicos determinados y un comportamiento institucional apropiado, mejora el bienestar de la comunidad educativa y fortalece el clima organizacional, lo que evidencia su efecto positivo en los niveles de satisfacción del personal docente. Asimismo, estudios desarrollados en el contexto latinoamericano destacan que cuando la gestión administrativa se orienta hacia un enfoque participativo, basado en la escucha activa y en la toma de decisiones corresponsables, los docentes experimentan mayores niveles de satisfacción, confianza y sentido de pertenencia institucional (Ruíz y Gentes, 2008). Desde el sustento teórico, la gestión educativa se apoya en un modelo relacional en el que las decisiones, políticas internas y el estilo de dirección influyen de manera emocional, motivacional y operativa en quienes desarrollan los procesos pedagógicos, lo que explica el impacto directo de la gestión administrativa en la satisfacción docente (Ferrerías-Montero, 2023).

Como objetivo específico se planteó evaluar cómo la gestión pedagógica influye en la satisfacción docente, se demostró que existe una influencia entre la dimensión (gestión pedagógica) y la variable (satisfacción docente) con un Rho de Spearman de 0,842 y la $p = 0,000$ lo que conduce a concluir que una gestión pedagógica eficaz mejora en la contribución del fortalecimiento de bienestar y satisfacción docente. Los resultados son coherentes con las aportaciones de Portugal et al. (2024) y Mayorga et al. (2023). Afirman que si hay un liderazgo organizacional efectivo, una adecuada coordinación pedagógica y recursos disponibles, se incrementan la motivación, el compromiso y la percepción de bienestar del profesorado. De la Puente et al. (2024) subrayan, además, que un líder transformador es fundamental para optimizar el rendimiento profesional y la satisfacción laboral de los docentes. Este tipo de líder tiene su enfoque en la organización, en el soporte pedagógico y en ser receptivo a cambios. Por otra parte, Lolas (2006) sostiene que los modelos de gestión burocráticos, autocráticos o excesivamente centralizados generan desencanto, cansancio emocional y una desconexión con las metas institucionales, lo cual impacta de manera negativa en la

satisfacción del profesorado. De acuerdo con este punto de vista, una gestión pedagógica efectiva determina apropiadamente la carga laboral, supervisa la cohesión a nivel institucional, organiza los recursos disponibles, establece métodos eficientes de comunicación y promueve el crecimiento profesional del profesorado. Estos factores, al ser percibidos como justos, coherentes y transparentes, tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral y robustecen el sentido de pertenencia a la institución (Hidalgo-Guerra et al., 2024).

Como objetivo específico se planteó determinar la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción docente, los resultados obtenidos evidencian que la gestión comunitaria influye de manera buena en la satisfacción docente ($Rho=0,797$ y $p=0.000$), esto indica que si hay mejores estrategias para aumentar la gestión comunitaria, ayudara a mejorar la satisfacción docente, en la IE de Ayabaca, se ve que existe buenas estrategias, porque la satisfacción docente esta en un punto bueno. Estos resultados concuerdan con las aportaciones de Pico et al. (2025) y Licas et al. (2022), los cuales apoyan la noción de que incorporar la creatividad como una capacidad principal del liderazgo es fundamental para promover un ambiente cooperativo e innovador, lo que a su vez incrementa el bienestar, la satisfacción y el compromiso del profesorado. Llanos et al. (2021) y Alcahuamán (2024) añaden que una gestión docente de alta calidad, con una organización institucional apropiada y un apoyo pedagógico adecuado, mejora las percepciones de bienestar y valor profesional en el ámbito educativo. En esta línea, Jadue et al. (2005) propusieron que la gestión educativa podría ser un elemento de riesgo o de resguardo para el docente, en función de su habilidad para reconocer sus necesidades, apreciar su trayectoria profesional y asegurar condiciones favorables para su ejecución. La gestión educativa se entiende como un proceso integrador que no solo administra recursos, sino que a la vez dignifica el trabajo de los docentes al considerar al profesor como un agente fundamental del sistema educativo y como un individuo que requiere condiciones particulares, estimulantes y participativas para llevar a cabo su labor profesional de manera integral (Farfán et al., 2016).

Como objetivo específico se planteó identificar el nivel de la gestión educativa en una institución educativa de Ayabaca – 2025, y los resultados evidencian que el 58 % de los docentes percibe la gestión educativa en un nivel alto, lo que refleja la presencia de prácticas institucionales sólidas vinculadas a la planificación, el liderazgo, la

organización y el seguimiento de los procesos educativos; no obstante, un 35 % de los participantes la ubica en un nivel bajo, evidenciando la existencia de debilidades significativas que afectan a un sector relevante de la comunidad educativa, mientras que solo el 7 % la percibe en un nivel medio, lo que pone de manifiesto una marcada polarización en las valoraciones. En total, estos descubrimientos nos posibilitan concluir que, a pesar de que la gestión educativa es principalmente vista de manera positiva, todavía persisten desigualdades internas que deben ser corregidas para alcanzar un desempeño institucional más justo, consistente y sustentable. Estos resultados son concordantes con los de Arteaga y Fernández (2023) y Quispe (2023). Sostienen que la continuidad de una administración restringida en las instituciones educativas de Perú, marcada por la falta de coordinación institucional y el desajuste, causa insatisfacción y disminuye el compromiso profesional del profesorado, lo cual impacta directamente en el ambiente laboral. De manera similar, Porras et al. (2021) y Sánchez y Pinargote (2021) advierten que las deficiencias en el liderazgo y la ausencia de estrategias claras dentro de la gestión educativa generan desmotivación docente y deterioran el clima organizacional, evidenciando la necesidad de fortalecer estos procesos para mejorar el bienestar profesional. Desde el sustento teórico, la gestión educativa es concebida como un proceso transformador capaz de mejorar las relaciones laborales, fortalecer la identidad institucional y elevar los niveles de satisfacción docente, constituyéndose en un elemento esencial para la estabilidad, permanencia y eficacia del personal educativo (Chacón, 2011). De acuerdo con este marco, la gestión educativa se define como un proceso articulado de planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación de los recursos institucionales con el objetivo de garantizar las condiciones óptimas para la formación y el crecimiento profesional del docente. Esto tiene un impacto directo en su grado de satisfacción en el trabajo (Sánchez y Delgado, 2020).

Como objetivo específico se planteó establecer el nivel de satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025, y los resultados indicaron, el nivel de satisfacción indica que 58 % de los estudiantes tiene un nivel alto, un 33 % un nivel bajo y solo el 9 % se sitúa en un nivel medio, esto quiere decir, que, aunque haya una satisfacción predominante o buena, se debe fortalecer y crear estrategias para mejorar esta variable. Estos resultados se relacionan con lo señalado por Núñez (2025) quien advierte que las limitaciones en la gestión educativa, expresadas en procesos administrativos poco definidos y un liderazgo insuficiente, generan descontento docente

y deterioran el clima institucional, evidenciando la necesidad de optimizar la gestión para crear entornos laborales más eficientes y humanos. Asimismo, estudios desarrollados en el contexto nacional confirman que la calidad de la gestión pedagógica influye de manera significativa en la satisfacción laboral del profesorado, ya que una gestión organizada y eficiente favorece la motivación, el compromiso y el bienestar docente (Grados y Chauca, 2025; Chipantiza et al., 2023). Desde el sustento teórico, la satisfacción docente se concibe como un estado psicológico positivo que emerge de la evaluación que el profesor realiza sobre sus condiciones laborales, su experiencia pedagógica y el significado que atribuye a su labor educativa (Cuadra-Peralta et al., 2012) definiéndose además como una percepción integral de bienestar, valoración profesional y equilibrio emocional asociada al contexto institucional en el que desarrolla su práctica pedagógica diaria (Cabezas-Cerna et al., 2025).

V. CONCLUSIONES

El objetivo general concluye que, la gestión educativa influye de manera positiva y estadísticamente significativa en la satisfacción docente, evidenciándose un coeficiente Rho de Spearman = 0,886 con un p-valor = $0,000 < 0,05$, lo que confirma que una gestión institucional eficiente, planificada y coherente fortalece el bienestar laboral, el compromiso profesional y el nivel de satisfacción del profesorado, consolidándose como un factor determinante para el adecuado desempeño docente.

El primer objetivo específico concluye que, la gestión estratégica influye de manera positiva muy alta y significativa en la satisfacción docente, sustentada por un coeficiente Rho de Spearman = 0,864 y un p-valor = $0,000 < 0,05$, demostrando que la definición clara de objetivos, la adecuada planificación institucional y la toma de decisiones estratégicas coherentes contribuyen directamente al fortalecimiento del compromiso, la motivación y la satisfacción profesional del cuerpo docente.

El segundo objetivo específico concluye que, la gestión administrativa influye de forma positiva alta y estadísticamente significativa en la satisfacción docente, reflejada en un coeficiente Rho de Spearman = 0,809 con un p-valor = $0,000 < 0,05$, evidenciando que una administración organizada, transparente y eficiente de los recursos institucionales favorece el bienestar laboral, la motivación y el desempeño profesional de los docentes.

El tercer objetivo específico, se demostró que existe una influencia entre la dimensión (gestión pedagógica) y la variable (satisfacción docente) con un Rho de Spearman de 0,842 y la $p = 0,000$ lo que conduce a concluir que una gestión pedagógica eficaz mejora en la contribución del fortalecimiento de bienestar y satisfacción docente.

El cuarto objetivo específico concluye que, la gestión comunitaria influye de forma positiva alta y estadísticamente significativa en la satisfacción docente, sustentada por un coeficiente Rho de Spearman = 0,797 con un p-valor = $0,000 < 0,05$, evidenciando que una adecuada articulación entre la institución educativa, las familias y la comunidad contribuye al bienestar, la motivación y el compromiso del docente con su labor educativa.

El quinto objetivo específico concluye que, el nivel de gestión educativa es predominantemente alto, al evidenciarse que el 58 % de los docentes la percibe en un

nivel alto, seguido de un 35 % en nivel bajo y un 7 % en nivel medio, lo que indica que, si bien existen prácticas institucionales sólidas en planificación, liderazgo y organización, persisten brechas internas que requieren ser atendidas para lograr una gestión más equitativa y coherente en toda la institución educativa.

El sexto objetivo específico concluye que, nivel de satisfacción indica que 58 % de los estudiantes tiene un nivel alto, un 33 % un nivel bajo y solo el 9 % se sitúa en un nivel medio, esto quiere decir, que, aunque haya una satisfacción predominante o buena, se debe fortalecer y crear estrategias para mejorar esta variable.

VI. RECOMENDACIONES.

Se recomienda al director mejorar la gestión educativa de manera integral, promoviendo una perspectiva institucional organizada, coherente y enfocada en el bienestar del docente mediante la articulación eficiente de los procesos estratégicos, pedagógicos, comunitarios y administrativos para aumentar sosteniblemente el compromiso profesional, la satisfacción laboral y el rendimiento docente.

Se recomienda al director reforzar la gestión estratégica de la institución, garantizando que se formulen, socialicen y sigan objetivos claros y comunes, además de tomar decisiones en las que participen todos y estén fundamentadas. Esto permitirá aumentar el compromiso del profesorado y mejorar los niveles de satisfacción profesional en el centro educativo.

Se recomienda al director optimizar la gestión administrativa, promueva el bienestar, la motivación y un buen rendimiento del profesorado. Esto abarca perfeccionar los procesos institucionales y asegurar que la administración de los recursos humanos, financieros y materiales sea eficaz, clara y ordenada.

Se recomienda al director que mejore la eficacia en términos profesionales y la satisfacción de los docentes. Esto fomenta la optimización de la gestión pedagógica a través de la puesta en marcha de programas ininterrumpidos de asistencia pedagógica, la coherencia al planear el currículo y el respaldo continuo a las prácticas docentes.

Se recomienda al director promover una administración de la comunidad que sea participativa y colaborativa, reforzando los canales de comunicación entre la escuela, las familias y la comunidad local con el objetivo de generar un ambiente institucional positivo que respalde el compromiso, la motivación y el bienestar del profesorado.

Se recomienda al director promover un liderazgo comunitario que fomente la participación y la colaboración, reforzando los procedimientos de coordinación entre la comunidad local, las familias y el centro educativo para establecer un ambiente institucional positivo que facilite el compromiso docente, la motivación y el bienestar.

Se recomienda al director que elabore y ponga en marcha tácticas de intervención distintas para incrementar la satisfacción del profesorado, sobre todo enfocadas en el conjunto con niveles bajos y medios. Esto se puede lograr a través de políticas de reconocimiento profesional, optimización de las condiciones laborales y

fortalecimiento del ambiente institucional, con el objetivo de elevar la satisfacción docente de forma gradual y justa.

REFERENCIAS

- Alam, J., y Ashraf, M. (2025). The impacts of school leadership styles on teacher satisfaction in vocational education. *Vocational and Technical Education*, 2(3). <https://doi.org/10.54844/vte.2025.1024>
- Alcahuamán, J. (2024). Gestión educativa y calidad formativa de investigación en la educación universitaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(35), 2112–2125. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i35.855>
- Aldana, A. (2025). Gestión educativa y el clima organizacional: Una revisión sistemática. *Ciencia y Reflexión*, 4(3), 1319–1345. <https://doi.org/10.70747/cr.v4i3.506>
- Almuiñas, J., y Galarza, J. (2020). Evaluación de la planificación estratégica en instituciones de educación superior en Cuba. Metodología utilizada y resultados obtenidos. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextypid=S2308-01322020000100009yln=esynrm=isoytln=es
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis Filosófico*, 35(1), 13–26. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1851-96362015000100002yln=esynrm=isoytln=es
- Antonius, A., Angraeni, A., y Aulia, R. (2024). The role of educational management in promoting teacher motivation and job satisfaction. *Educia Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.71435/610415>
- Arana, A. (2008). Construcción del Saber Institucional en torno al concepto de Ambiente. *Revista de Investigación*, 32(63), 043–066. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1010-29142008000100004yln=esynrm=isoytln=es
- Arifin, A., Ramly, M., Mursalim, Zakaria, J., y Malik, E. (2024). Analysis of teacher commitment, motivation, and satisfaction with school culture and performance

- of State High School teachers in Baubau City. *Revista De Gestão - RGSA*, 18(7), e06071. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-054>
- Arteaga, C., y Fernández, L. M. (2023). Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en docentes de una institución educativa de Lima, 2023. *Prometeo Conocimiento Científico*, 3(2), e77. <https://doi.org/10.55204/pcc.v3i2.e77>
- Aucancela, B., y Velasco, V. (2021). Gestión Turística como herramienta de desarrollo sostenible de la Microcuenca Del Río Chimborazo, Cantón Riobamba. Chakiñan, *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (13), 102-116. <https://doi.org/10.37135/chk.002.13.06>
- Baharuddin, F., Amiruddin, A., y Idkhan, A. (2023). Integrated leadership effect on teacher satisfaction: Mediating effects of teacher collaboration and professional development. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(11). <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.11.17>
- Balladares, M., Quevedo, T., Jiménez, T., Pacheco, V., y Ortega, M. (2024). Gestión educativa y su influencia en el desempeño docente en instituciones de educación general básica. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(5). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13719
- Besarez, F., Jiménez, A., y Riquelme, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, 23, 526–535. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712014000200012&lng=es&synrm=1&isoytlng=es
- Borchers, J., y Silva, M. (2025). Impact of teacher satisfaction on academic performance among adolescents. *Nova Economia*, 35(1), e8718. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/8718>
- Cabezas-Cerna, J., Belduma-Rentería, L., Robalino-Laje, L., y Lemache-Alvarado, A. (2025). Bienestar emocional del docente y su impacto en la calidad educativa. *Revista Científica Multidisciplinaria G-Nerando*, 6(1), 3820. <https://doi.org/10.60100/RCMG.V6I1.573>

- Cárdenas-Tapia, M., Callinapa-Lupaca, E., Canaza-Turpo, C., Cateriano, A., Cayllahua, J., y Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones*, 4(9), 102–134. <https://doi.org/10.35622/J.RR.2022.09.008>
- Castañeda-Santillán, L., y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/RET.N24.2022.03>
- Chacón, A. (2011). Liderazgo y educación: hacia una gestión educativa de calidad. *Gestión de La Educación*, 1(2), 144–165. <https://doi.org/10.15517/RGE.V1I2.2146>
- Chipantiza, S., Viteri, A., Chipantiza, A., y Chipantiza, C. (2023). La gestión educativa como factor importante en la eficacia del clima organizacional en instituciones educativas. *Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 10199–10210. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6112
- Colque, S., Zenteno, J., y Mamani, R. (2024). La Identidad Profesional: Una Percepción del Docente en Educación Superior. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(3), 412–438. <https://doi.org/10.61384/R.C.A.V4I3.409>
- Cornejo, C., Figueroa, I., y Rodríguez, F. (2016). La metacognición institucional como herramienta para mejorar la gestión de la convivencia escolar. *Actualidades Investigativas En Educación*, 16(3). <https://doi.org/10.15517/AIE.V16I3.25962>
- Coronado-Vázquez, V., y Gómez-Salgado, J. (2019). Enseñanza de ética en la distribución de los recursos y la protección de la salud para una atención equitativa y segura. *Educación Médica*, 20, 163–167. <https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2018.01.002>
- Corral, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: una mirada teórica. *Revista Ciencias de la Educación*, 32(60), 562-586. <https://doi.org/10.5539/revista.v32i60.562>
- Cuadra-Peralta, A., Fuentes-Soto, L., Madueño-Soza, D., Veloso-Besio, C., y Meneses, Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral.

Fractal: Revista de Psicología, 24(1), 3–26.
<https://doi.org/10.1590/S1984-02922012000100002>

De la Puente, N., Sierralta, S., Guerra, Y., y Peñalver, M. (2024). La gestión educativa como esencialidad en el desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17).
<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3147>

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71–84.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512&info=resumen&idioma=SPA>

Farfán, Á., Mero, O., y Sáenz, J. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 179–190.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802875&info=resumen&idioma=SPA>

Ferreras-Montero, J. (2023). Enfoque de gestión educativa para promover la inclusión en el primer ciclo de la educación primaria. *Revista Innova Educación*, 5(4), 22–39. <https://doi.org/10.35622/J.RIE.2023.05V.002>

Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>

Gómez, L., Moreno, G., Sánchez, V., y Restrepo, D. (2022). Análisis de la satisfacción docente en las universidades. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 29, 154–178. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7300807>

Gonzales, V., Esteban, N., Carhuachín, A., Albino, M., Balbín, V., Torres, J., y Gamarra, D. (2024). Educational management, job satisfaction and teaching performance

in an educational institution. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 2167–2192. <https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.1720>

González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3(4), 68–89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717959&info=resumen&idioma=SPA>

Grados, S., y Chauca, F. (2025). Calidad del servicio educativo pedagógico y evaluación de la satisfacción laboral. Institución educativa N° 7037 Ariosto Matellini Espinoza, Lima. *IGOBERNANZA*, 8(30). <https://doi.org/10.47865/igob.vol8.n30.2025.414>

Guzmán, L., y Corvetto, G. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente (MBDD) en una institución educativa privada de Lima, 2021. *Revista EDUCA UMCH*, 22, 1–15. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202322.273>

Guzman, M. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber*, 28(4), 794–805. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622016000400014&lng=es&synrm=1&isoytlng=es

Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J. y Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 956–966. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>

Hernández, C. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa*, 40(108). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782011000200069&script=sci_arttext

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw

- Hill Education, *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 10(18), 91-95. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Herrera-Espinoza, K., Gonzales-Saavedra, F., García-Moncada, G., y Ponce-Yactayo, D. (2023). Identidad profesional y vocación docente. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de La Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 103–118. <https://doi.org/10.35381/E.K.V6I12.2531>
- Hidalgo-Guerra, M., Centeno-Tenorio, D., Criollo-Portilla, G., y Castillo-Montúfar, C. (2024). La gestión educativa como indicador de eficiencia en el clima organizacional. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(6), 1136–1151. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2817>
- Jadue, G., Galindo, A., y Navarro, L. (2005). Factores protectores y factores de riesgo para el desarrollo de la resiliencia encontrados en una comunidad educativa en riesgo social. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 31(2), 43–55. <https://doi.org/10.4067/S0718-070520050002000003>
- Jalaluddin, J., Khafidah, W., Usman, M., y Hammoodi, S. (2025). The influence of learning leadership, educational management knowledge, work motivation and job satisfaction on the organizational commitment. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i1.10682>
- Juarez, J., Tananta, H., Cruz, E., Vela, T., y Castillo, I. (2021). Actitudes del Docente que favorecen el clima emocional positivo en aulas de educación básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4017–4037. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I4.603
- Leiva-Guerrero, M., y Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad En La Educación*, 51, 225–251. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Licas, E., Licas, D., Portugal, F., Patricio, S., y Guizado, A. E. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana. *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 258–263. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2656>

- Lima, L., Valença, A., Gomes, A., Silvestre, A., Valeriano, F., Lopes, N., y Curcino, F. (2023). School management and its influence on the turnover rate among teachers in public schools in the municipality of Três Rios/RJ. *IOSR Journal of Business and Management*, 25(9, Ser. 4), 45–49. <https://doi.org/10.9790/487X-2509044549>
- Llamas, W. (2022). Liderazgo educativo y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de “El Carmen de Bolívar”, Colombia, 2020. *Paidagogo*, 4(2), 4–21. <https://doi.org/10.52936/p.v4i2.128>
- Llanos, M., Perales, R., y Marcelo, M. (2021). Satisfacción estudiantil de la gestión docente de una universidad pública de Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2). <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.785>
- Lolas, F. (2006). Sobre modelos de gestión universitaria. *Calidad En La Educación*, 24, 37–45. <https://doi.org/10.31619/CALEDU.N24.266>
- Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M. y Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>
- Manzanares, M., y Sánchez. José. (2012). La dimensión pedagógica de la evaluación por competencias y la promoción del desarrollo profesional en el estudiante universitario. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 186–202. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4524693&info=resumen&idioma=ENG>
- Mar, J., Maury, S., y Mar, A. (2016). La administración y la gerencia en las organizaciones educativas. *Tejidos Sociales*, 2(1). <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/view/2770>
- Mariono, A., y Sabar. (2023). The influence of school management information systems and teacher's social competence on the parent satisfaction of junior high school students. *Futurity Education*, 3(2). <https://doi.org/10.57125/FED.2023.06.25.05>
- Maureira, O., Moforte, C., y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo: Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia

- en los centros escolares. *Perfiles Educativos*, 36(146), 134–153.
[https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(14\)70132-1](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(14)70132-1)
- Mayorga, M., Yugcha, J., Puaquiza, J., y Lliguín, S.. (2023). Gestión educativa y calidad de vida. *DATEH*.
<https://investigacion.utc.edu.ec/index.php/dateh/article/view/716/987>
- Morales-Caguana, E., Llerena-Choez, E., y Quintana-Suárez, B. (2023). La actualización educativa en el desempeño profesional del docente. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa REICOMUNICAR*, 6(11). <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Moreno, Y. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una Mirada Analítica. *Revista Scientific*, 4(12), 369–380.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.20.369-380>
- Muevecela, S. (2024). Estrategias de gestión escolar y su influencia en la efectividad del desempeño docente en Ecuador. *Ciencias de la Educación*, 8(6).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.14496
- Muñoz, K., y Cano, Y. (2024). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes. *Ogma*, 3(3). <https://doi.org/10.69516/enjfpw30>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153–170.
<https://doi.org/10.15517/REVEDU.V33I2.510>
- Nery, J., Agurto, R., y Arroyo, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3), 17–34.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012&info=resumen&idioma=SPA>
- Núñez, K., Espichan, Z., Illescas, M., Lara, L., Trelles, J., y Villena, Y. (2025). Las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica regular. *Revista InveCom ISSN En línea: 2739-0063*, 6(2), 1-11.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.16891905>
- Ñañez, M., Quispe, J., y Lucas, G. (2024). Gestión de los docentes y satisfacción laboral: un estudio según el Modelo de acreditación para programas de estudios

de educación superior universitaria. *Instituto Latinoamericano de Altos Estudios*.
<https://www.ilae.edu.co>

- Ñañez, M., Quispe, J., y Santos, O. (2023). Teacher management and its impact on job satisfaction in higher education: A case study in Peru. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 10(8), 148–157.
<https://doi.org/10.21833/ijaas.2023.08.017>
- Pico, A., Delgado, B., y Zapata, N. (2025). La creatividad en la gestión educativa y su impacto en la satisfacción laboral. *South Florida Journal of Development*, 6(5).
<https://doi.org/10.46932/sfjdv6n5-080>
- Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G., y Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas Contemporáneos*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Portugal, F., Licas, E., Patricio, S., Loayza, M., Licas, D., y Maguiña, W. (2024). Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>
- Quispe, A. (2023). El desempeño docente y su influencia en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. *EVSOS*, 1(3). <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i3.21>
- Quispe, R., Quispe, P., y Cruz, A. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. *Práxis Educativa*, 19, e22834. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.19.22834.038>
- Rajeswaran, P., Navaneethakrishnan, K., y Rasanayakam, J. (2023). Teacher job satisfaction: Do human resource management practices matter? Evidence from secondary level education. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(3). <https://doi.org/10.52152/kuey.v29i3.653>
- Rivera, A., y Moore, R. (2025). Gestión de procesos académicos y su influencia en la satisfacción del estudiante en una universidad privada que implementa el modelo por competencias. *Formación Universitaria*, 18(1), 131–142.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062025000100131>

- Rodrigues, F. (2023). El cuestionario en una investigación cualitativa: reflexiones teórico metodológicas. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 11(26), 28-49. <https://doi.org/10.33361/RPQ.2023.v.11.n.26.467>
- Rodríguez, C., Padilla, G., y Gallegos, M. (2020). Calidad educativa, apoyo docente y familiar percibido: la tridimensionalidad de la satisfacción escolar en niños y adolescentes. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 11(2), 157–173. <https://doi.org/10.18861/CIED.2020.11.2.2995>
- Rodríguez, M. (2010). Calidad de la docencia en ambientes virtuales. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 30, 63–84. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/57/122>
- Rodríguez-Sánchez, R., y Rojas-Alcina, M. (2021). El trabajo comunitario integrado como herramienta en la transformación de las comunidades. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 1(3), 26–33. <https://doi.org/10.58594/RTEST.V1I3.24>
- Ruíz, S., y Gentes, G. (2008). Retos y perspectivas de la gobernanza del agua y gestión integral de recursos hídricos en Bolivia. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 85, 41–59. <https://www.jstor.org/stable/25676329>
- Salas, R. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Educación Médica Superior*, 14(2), 136–147. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412000000200003&lng=es&synrm=1&isoytlng=es
- Salgado, J., y Escobar, E. (2025). Condiciones laborales, motivación y bienestar docente: Exploración de la satisfacción laboral en telesecundarias de Michoacán, Zona Escolar 058, en 2024. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(2), 363–368. <https://doi.org/10.70625/RLCE/197>
- Sánchez, J., y Pinargote, E. I. (2021). Modelos de gestión de la calidad para organizaciones educativas. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN - ISSN: 2697-3456*, 4(7), 177–191. Recuperado a partir de <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/44>

- Sánchez, M., y Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819–1838. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.196
- Satama, W., Benítez, C., Cuenca, Á., y Velasco, A. (2024). Liderazgo transformacional en entornos educativos inclusivos: Transformational Leadership in Inclusive Educational Settings. *Revista Científica Multidisciplinar SAGA*, 1(4), 114-125. <https://doi.org/10.63415/saga.v1i4.17>
- Schlebusch, G., Schlebusch, L. (2022). Impact of school management teams on educator job satisfaction. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 9(4), 24–39. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v9i4p24>
- Sedano, S., y Santos, O. (2021). Calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente, Institución Educativa “Mario Florián”-UGEL 5 San Juan De Lurigancho, Lima. *IGOVERNANZA*, 4(16). <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.162>
- Suárez-Duarte, R., Campos-Sequeira, L., Socorro, J., y Mendoza-Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Sun, S. (2022). School-based management and its effects on teacher satisfaction in Henan Province, China. *Journal of Educational Research Progress*, 2(1), 29–48. Shuangqing Academic Publishing House.
- Toaza, M., López, M., Vera, W. y López, L. (2023). Fortalecimiento del proceso de inclusión educativa mediante la intervención psicopedagógica. *Pol. Con. (Edición Núm. 81)*, 8(4), 1543–1560. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i4>
- Universidad Privada de Trujillo. (2023). *Código de Ética en la Investigación* (Revisión 01)
- Vázquez, S., Hernández, F., y Rodríguez, J. (2013). Correlación del estado emocional con la estabilidad laboral. *Contribuciones a La Economía*, 10(1). <https://www.contribucionesalaeconomia.com/index.php/contribuciones-economia/article/view/1281>

- Veliz, A., Dörner, A., Soto, A., y Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 28(3), 56–64. <https://doi.org/10.15174/AU.2018.1895>
- Vera, A., Mendoza, L., y Ventura, B. (2025). Gestión institucional y satisfacción laboral en docentes universitarios. *EVSOS*, 3(4). <https://doi.org/10.57175/evsos.v3i4.289>
- Verger, A., y Normand, R. (2015). Nueva gestión pública y educación: Elementos teóricos y conceptuales para el estudio de un modelo de reforma educativa global. *Educação y Sociedade*, 36(132), 599–622. <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302015152799>
- Vidal, M., Durán, F., y Pujal, N. (2008). Gestión educativa. *Educación Médica Superior*, 22(2), 0–0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000200012&lng=es&nrm=isoyt&lng=pt
- Villarroel, G., y Sánchez, X. (2002). Relación familia y escuela: un estudio comparativo en la ruralidad. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 28, 123–141. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052002000100007&script=sci_arttext
- Vizcaino, I., Cedeño C. y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4) 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zhang, C., Alias, B., y Nordin, M. (2025). Effects of distributive leadership on teachers' job satisfaction in public schools: A systematic review. *Education Sciences*, 15(4), 412. <https://doi.org/10.3390/educsci15040412>

ANEXOS

Anexos 01. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Pregunta de investigación ¿Cómo influye la gestión educativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025? Problemas específicos ¿Cómo influye la gestión estratégica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025? ¿Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025? ¿Cómo influye la gestión pedagógica en la satisfacción docente	Objetivo general Determinar cómo influye la gestión educativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025. Objetivos específicos Analizar cómo influye la gestión estratégica en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025; Examinar de qué manera la gestión administrativa influye en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025; Evaluar cómo la gestión pedagógica interviene en la	Hipótesis general La gestión educativa influye de manera significativa en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca durante el año 2025. Hipótesis específicas H_{1a}: La gestión estratégica influye de manera directa y significativa en la satisfacción docente de la institución educativa de Ayabaca, 2025. H_{1b}: La gestión administrativa influye de manera directa y significativa en la satisfacción docente de	Variable independiente Gestión educativa Variable dependiente Satisfacción docente.	• Estratégica • Administrativa • pedagógica • Comunitaria • Condiciones de trabajo • Supervisión y liderazgo • Relaciones interpersonales • Desarrollo profesional	• Alineación con objetivos. • Actualización de misión/visión. • Gestión eficiente de recursos. • Cumplimiento de procesos. • Uso de metodologías activas. • Planes de aprendizaje individual. • Participación de padres. • Colaboración con la comunidad. • Recursos disponibles. • Satisfacción laboral. • Retroalimentación docente. • Motivación del personal.	Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativa Nivel: Explicativo Diseño: No experimental, transversal Población: 43 docentes Muestra: El muestreo fue censal

en una institución educativa de Ayabaca – 2025? ¿Cómo influye la gestión comunitaria en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025?	satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025; Determinar la influencia de la gestión comunitaria en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.	la institución educativa de Ayabaca, 2025. H_{1c}: La gestión pedagógica influye de manera directa y significativa en la satisfacción docente de la institución educativa de Ayabaca, 2025. H_{1d}: La gestión comunitaria influye de manera directa y significativa en la satisfacción docente de la institución educativa de Ayabaca, 2025.			• Trabajo en equipo. • Comunicación efectiva. • Participación en capacitaciones. • Aplicación de lo aprendido.	por lo que se estudió a los estudiantes. Instrumento: Se utilizó dos cuestionarios, cada uno compuesto por 15 ítems.
--	---	--	--	--	---	--

Nota. Elaboración propia

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión educativa	La gestión educativa puede definirse como el proceso articulado de planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación de los recursos institucionales orientados a garantizar las condiciones necesarias para el aprendizaje y el desarrollo profesional del docente, lo cual repercute de manera directa en su nivel de satisfacción laboral (Sánchez y Delgado, 2020).	La gestión educativa se midió mediante un cuestionario de 15 preguntas en escala Likert de cinco niveles (1 = Nunca, 5 = Siempre), evaluando las dimensiones estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria. Se analizó cómo la planificación institucional, la actualización de misión y visión, la gestión de recursos, el cumplimiento de procesos, la implementación de metodologías activas, los planes de aprendizaje individual y la participación de la comunidad y los padres influyeron en la eficiencia de la gestión educativa y en la percepción de apoyo y orientación hacia el desempeño docente.	Estratégica	Alineación con objetivos.	Ordinal
				Actualización de misión/visión.	
			Administrativa	Gestión eficiente de recursos.	
				Cumplimiento de procesos.	
			pedagógica	Uso de metodologías activas.	
				Planes de aprendizaje individual.	
			Comunitaria	Participación de padres.	
				Colaboración con la comunidad.	
Satisfacción docente.	La satisfacción docente se concibe como un estado psicológico positivo que surge de la evaluación que el profesor realiza sobre sus condiciones	La satisfacción docente se midió mediante un cuestionario de 15 preguntas en escala Likert de cinco niveles (1 = Nunca, 5 = Siempre), evaluando las	Condiciones de trabajo	Recursos disponibles.	Ordinal

	laborales, su experiencia pedagógica y el sentido que atribuye a su labor educativa (Cuadra-Peralta et al., 2012).	dimensiones de condiciones de trabajo, supervisión y liderazgo, relaciones interpersonales y desarrollo profesional. Se analizó cómo la disponibilidad de recursos, el ambiente laboral, la retroalimentación y motivación del liderazgo, la comunicación y cooperación entre docentes y la participación en capacitaciones influyeron en el bienestar, la motivación y la satisfacción general del docente con su labor educativa.		Satisfacción laboral.	
			Supervisión y liderazgo	Retroalimentación docente.	
				Motivación del personal.	
			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo.	
				Comunicación efectiva.	
			Desarrollo profesional	Participación en capacitaciones.	
				Aplicación de lo aprendido.	

Nota. Elaboración propia

Anexo 3.

Cuestionario sobre la Gestión Educativa en la institución educativa de Ayabaca – 2025

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción sobre la gestión educativa y cómo esta influye en el desempeño y la satisfacción docente en su institución.

La información que proporcione será confidencial y de uso exclusivo académico para este estudio. Le pedimos que responda con sinceridad cada ítem según su experiencia personal, marcando la opción que mejor refleje su opinión.

Su participación es voluntaria, pero muy valiosa para mejorar los procesos educativos mediante una gestión más efectiva., responda si acepta participar:

SI () NO ()

Instrucciones:

Lee atentamente cada pregunta.

Marca la opción que mejor describa tu experiencia usando la escala:

1 = Nunca

2 = Rara vez

3 = A veces

4 = Frecuentemente

5 = Siempre

GESTIÓN EDUCATIVA						
	DIMENSIÓN 1: Estratégica	1	2	3	4	5
1	Los objetivos institucionales están claramente definidos y se relacionan con mi labor docente.					
2	La planificación institucional refleja las necesidades del personal docente.					
3	La institución actualiza periódicamente su misión y visión.					
4	Los cambios en la misión y visión se comunican adecuadamente al personal docente.					
	DIMENSIÓN 2: Administrativa	1	2	3	4	5
5	Los recursos materiales y tecnológicos se gestionan eficientemente.					
6	La distribución de recursos favorece el trabajo docente en el aula.					
7	Se cumplen los procedimientos administrativos establecidos.					
8	Las normas y reglamentos internos se aplican de manera justa y clara.					
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica	1	2	3	4	5
9	Se promueve el uso de metodologías activas en la enseñanza.					
10	Puedo implementar estrategias pedagógicas innovadoras en mis clases.					
11	Se fomenta la elaboración de planes de aprendizaje individualizados.					
12	Cuento con apoyo institucional para atender las necesidades específicas de mis estudiantes.					
	DIMENSIÓN 4: Comunitaria	1	2	3	4	5
13	Los padres participan activamente en las actividades escolares.					
14	La institución mantiene una buena relación con la comunidad local.					
15	Se promueven proyectos conjuntos entre la institución y la comunidad.					

Cuestionario sobre la Satisfacción Docente en la institución educativa de Ayabaca
– 2025

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción sobre su nivel de satisfacción laboral, considerando las condiciones de trabajo, supervisión, relaciones interpersonales y desarrollo profesional en la institución.

La información que proporcione será confidencial y de uso exclusivo académico para este estudio. Le pedimos que responda con sinceridad cada ítem según su experiencia personal, marcando la opción que mejor refleje su opinión.

Su participación es voluntaria, pero muy importante para mejorar el bienestar y la motivación docente en la institución.

Su participación es voluntaria, pero muy valiosa para mejorar los procesos educativos mediante una gestión más efectiva., responda si acepta participar:

SI (☐) NO (☐)

Instrucciones:

Lee atentamente cada pregunta.

Marca la opción que mejor describa tu experiencia usando la escala:

1 = Nunca

2 = Rara vez

3 = A veces

4 = Frecuentemente

5 = Siempre

Satisfacción docente						
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
1	Los recursos disponibles son suficientes para realizar mi trabajo.					
2	El mobiliario y materiales son adecuados para mis clases.					
3	Estoy satisfecho con mi salario y beneficios.					
4	Me siento cómodo y seguro en el ambiente laboral.					
	DIMENSIÓN 2: Supervisión y liderazgo	1	2	3	4	5
5	Recibo retroalimentación frecuente sobre mi desempeño.					
6	Los directivos reconocen mi esfuerzo y contribución.					
7	El liderazgo de la institución me motiva a mejorar mi desempeño.					
8	Siento apoyo del equipo directivo en mi desarrollo profesional.					
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
9	Existe cooperación entre los docentes de la institución.					
10	Las actividades escolares se coordinan de manera colaborativa.					
11	La comunicación entre docentes y directivos es clara.					
12	Se resuelven los conflictos de manera adecuada y rápida.					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional	1	2	3	4	5
13	He participado en cursos y talleres ofrecidos por la institución.					

14	Las capacitaciones recibidas son útiles para mi labor docente.					
15	Puedo aplicar lo aprendido en capacitaciones a mis clases.					

Anexo 4. Validacion

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: CUESTIONARIO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: Estratégica	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los objetivos institucionales están claramente definidos y se relacionan con mi labor docente.	x		x		x		
2	La planificación institucional refleja las necesidades del personal docente.	x		x		x		
3	La institución actualiza periódicamente su misión y visión.	x		x		x		
4	Los cambios en la misión y visión se comunican adecuadamente al personal docente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los recursos materiales y tecnológicos se gestionan eficientemente.	x		x		x		
6	La distribución de recursos favorece el trabajo docente en el aula.	x		x		x		
7	Se cumplen los procedimientos administrativos establecidos.	x		x		x		
8	Las normas y reglamentos internos se aplican de manera justa y clara.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se promueve el uso de metodologías activas en la enseñanza.	x		x		x		
10	Puedo implementar estrategias pedagógicas innovadoras en mis clases.	x		x		x		
11	Se fomenta la elaboración de planes de aprendizaje individualizados.	x		x		x		
12	Cuento con apoyo institucional para atender las necesidades específicas de mis estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Los padres participan activamente en las actividades escolares.	x		x		x		
14	La institución mantiene una buena relación con la comunidad local.	x		x		x		
15	Se promueven proyectos conjuntos entre la institución y la comunidad.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Lázaro Acero, Heli Modesto

DNI : 33262629

Especialidad del evaluador : Doctor en Educación

Firma  :

12 de diciembre del 2025

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: CUESTIONARIO QUE MIDE SATISFACCIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los recursos disponibles son suficientes para realizar mi trabajo.	x		x		x		
2	El mobiliario y materiales son adecuados para mis clases.	x		x		x		
3	Estoy satisfecho con mi salario y beneficios.	x		x		x		
4	Me siento cómodo y seguro en el ambiente laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Supervisión y liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Recibo retroalimentación frecuente sobre mi desempeño.	x		x		x		
6	Los directivos reconocen mi esfuerzo y contribución.	x		x		x		
7	El liderazgo de la institución me motiva a mejorar mi desempeño.	x		x		x		
8	Siento apoyo del equipo directivo en mi desarrollo profesional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Existe cooperación entre los docentes de la institución.	x		x		x		
10	Las actividades escolares se coordinan de manera colaborativa.	x		x		x		
11	La comunicación entre docentes y directivos es clara.	x		x		x		
12	Se resuelven los conflictos de manera adecuada y rápida.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	He participado en cursos y talleres ofrecidos por la institución.	x		x		x		
14	Las capacitaciones recibidas son útiles para mi labor docente.	x		x		x		

15	Puedo aplicar lo aprendido en capacitaciones a mis clases.	x		x		x		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable [X]
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Lázaro Acero, Heli Modesto

DNI : 33262629

Especialidad del evaluador : Doctor en Educación

Firma  :

12 de diciembre del 2025

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: CUESTIONARIO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: Estratégica	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los objetivos institucionales están claramente definidos y se relacionan con mi labor docente.	x		x		x		
2	La planificación institucional refleja las necesidades del personal docente.	x		x		x		
3	La institución actualiza periódicamente su misión y visión.	x		x		x		
4	Los cambios en la misión y visión se comunican adecuadamente al personal docente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los recursos materiales y tecnológicos se gestionan eficientemente.	x		x		x		
6	La distribución de recursos favorece el trabajo docente en el aula.	x		x		x		
7	Se cumplen los procedimientos administrativos establecidos.	x		x		x		
8	Las normas y reglamentos internos se aplican de manera justa y clara.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se promueve el uso de metodologías activas en la enseñanza.	x		x		x		
10	Puedo implementar estrategias pedagógicas innovadoras en mis clases.	x		x		x		
11	Se fomenta la elaboración de planes de aprendizaje individualizados.	x		x		x		
12	Cuento con apoyo institucional para atender las necesidades específicas de mis estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Los padres participan activamente en las actividades escolares.	x		x		x		
14	La institución mantiene una buena relación con la comunidad local.	x		x		x		
15	Se promueven proyectos conjuntos entre la institución y la comunidad.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Luis Fernando Espejo Chacón

DNI : 32943821

Especialidad del evaluador : Investigador Renacyt

Firma :


 Mg. CPDC, Luis F. Espejo Chacón
 MATRÍCULA N° 09-882

12 de diciembre del 2025

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: CUESTIONARIO QUE MIDE SATISFACCIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los recursos disponibles son suficientes para realizar mi trabajo.	x		x		x		
2	El mobiliario y materiales son adecuados para mis clases.	x		x		x		
3	Estoy satisfecho con mi salario y beneficios.	x		x		x		
4	Me siento cómodo y seguro en el ambiente laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Supervisión y liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Recibo retroalimentación frecuente sobre mi desempeño.	x		x		x		
6	Los directivos reconocen mi esfuerzo y contribución.	x		x		x		
7	El liderazgo de la institución me motiva a mejorar mi desempeño.	x		x		x		
8	Siento apoyo del equipo directivo en mi desarrollo profesional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Existe cooperación entre los docentes de la institución.	x		x		x		
10	Las actividades escolares se coordinan de manera colaborativa.	x		x		x		
11	La comunicación entre docentes y directivos es clara.	x		x		x		
12	Se resuelven los conflictos de manera adecuada y rápida.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	He participado en cursos y talleres ofrecidos por la institución.	x		x		x		
14	Las capacitaciones recibidas son útiles para mi labor docente.	x		x		x		

15	Puedo aplicar lo aprendido en capacitaciones a mis clases.	x		x		x		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable [X]
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Luis Fernando Espejo Chacón

DNI : 32943821

Especialidad del evaluador : Investigador Renacyt

Firma :


 Mg. CPDC Luis F. Espejo Chacón
 MATRÍCULA N° 05-882

12 de diciembre del 2025

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: CUESTIONARIO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: Estratégica	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los objetivos institucionales están claramente definidos y se relacionan con mi labor docente.	x		x		x		
2	La planificación institucional refleja las necesidades del personal docente.	x		x		x		
3	La institución actualiza periódicamente su misión y visión.	x		x		x		
4	Los cambios en la misión y visión se comunican adecuadamente al personal docente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los recursos materiales y tecnológicos se gestionan eficientemente.	x		x		x		
6	La distribución de recursos favorece el trabajo docente en el aula.	x		x		x		
7	Se cumplen los procedimientos administrativos establecidos.	x		x		x		
8	Las normas y reglamentos internos se aplican de manera justa y clara.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se promueve el uso de metodologías activas en la enseñanza.	x		x		x		
10	Puedo implementar estrategias pedagógicas innovadoras en mis clases.	x		x		x		
11	Se fomenta la elaboración de planes de aprendizaje individualizados.	x		x		x		
12	Cuento con apoyo institucional para atender las necesidades específicas de mis estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Los padres participan activamente en las actividades escolares.	x		x		x		
14	La institución mantiene una buena relación con la comunidad local.	x		x		x		
15	Se promueven proyectos conjuntos entre la institución y la comunidad.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Cjuno Suni Julio
DNI : 44095908
Especialidad del evaluador : Investigador Renacyt
Firma :



12 de diciembre del 2025

MATRIZ VALIDACIÓN DE EXPERTOS: CUESTIONARIO QUE MIDE SATISFACCIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los recursos disponibles son suficientes para realizar mi trabajo.	x		x		x		
2	El mobiliario y materiales son adecuados para mis clases.	x		x		x		
3	Estoy satisfecho con mi salario y beneficios.	x		x		x		
4	Me siento cómodo y seguro en el ambiente laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Supervisión y liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Recibo retroalimentación frecuente sobre mi desempeño.	x		x		x		
6	Los directivos reconocen mi esfuerzo y contribución.	x		x		x		
7	El liderazgo de la institución me motiva a mejorar mi desempeño.	x		x		x		
8	Siento apoyo del equipo directivo en mi desarrollo profesional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Existe cooperación entre los docentes de la institución.	x		x		x		
10	Las actividades escolares se coordinan de manera colaborativa.	x		x		x		
11	La comunicación entre docentes y directivos es clara.	x		x		x		
12	Se resuelven los conflictos de manera adecuada y rápida.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	He participado en cursos y talleres ofrecidos por la institución.	x		x		x		
14	Las capacitaciones recibidas son útiles para mi labor docente.	x		x		x		

15	Puedo aplicar lo aprendido en capacitaciones a mis clases.	x		x		x		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ☒ [X]
- Aplicable después de corregir ☐ []
- No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador : Cjuno Suni Julio
DNI : 44095908
Especialidad del evaluador : Investigador Renacyt
Firma :



12 de diciembre del 2025

Prueba de confiabilidad del instrumento.

Variable 1: Gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	15

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

[illegible]

Variable 2: Satisfacción docente.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	15

16	Q1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
17	Q2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
18	Q3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
19	Q4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
20	Q5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
21	Q6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
22	Q7	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
23	Q8	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
24	Q9	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
25	Q10	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
26	Q11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
27	Q12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
28	Q13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
29	Q14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada
30	Q15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8		Derecha		Ordinal		Entrada

[illegible]

Anexo 6. Base de datos

	Gestión educativa															TD1	TD2	TD3	TD4	TV1
	Estratégica				Administrativa				Pedagógica				Comunitaria							
N	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15					
1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	17	18	18	18	71
2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	15	16	15	11	57
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	19	19	19	14	71
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	15	14	14	11	54
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	18	19	19	14	70
6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	13	14	14	11	52
7	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	18	17	18	13	66
8	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	19	19	19	14	71
9	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	14	14	14	10	52
10	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	18	17	18	14	67
11	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	18	19	18	14	69
12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	14	14	14	11	53
13	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	19	18	19	14	70
14	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	14	14	15	11	54
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	17	17	17	13	64
16	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	19	18	18	14	69
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	13	14	14	11	52
18	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	18	17	18	13	66

19	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	19	19	19	14	71
20	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	14	14	14	10	52
21	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	17	18	18	14	67
22	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	19	18	19	14	70
23	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	13	15	14	10	52
24	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	18	17	18	13	66
25	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	18	19	19	14	70
26	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	14	14	14	10	52
27	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	17	18	18	14	67
28	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	18	17	18	14	67
29	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	17	16	17	13	63
30	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	18	19	18	14	69
31	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	15	14	15	11	55
32	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	19	18	19	14	70
33	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	14	13	14	11	52
34	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	17	19	17	13	66
35	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	18	19	18	14	69
36	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	14	15	14	10	53
37	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	18	18	18	13	67
38	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	19	17	19	14	69
39	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	14	13	14	11	52
40	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	17	19	17	13	66
41	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	14	15	14	11	54

42	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	17	17	17	13	64
43	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	19	18	19	14	70

Satisfacción docente																				
Condiciones de trabajo				Supervisión y liderazgo				Relaciones interpersonales				Desarrollo profesional				TD1	TD2	TD3	TD4	TV2
N	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15					
1	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	17	18	19	13	67
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	16	17	16	13	62
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	19	20	18	14	71
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	14	15	14	11	54
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	18	19	19	14	70
6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	13	14	14	11	52
7	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	18	17	18	13	66
8	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	19	19	19	14	71
9	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	14	14	14	10	52
10	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	18	17	17	14	66
11	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	18	19	18	14	69
12	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	14	15	14	11	54
13	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	19	18	18	14	69
14	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	14	14	15	11	54
15	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	17	17	16	13	63
16	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	19	18	18	14	69
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	13	14	14	11	52

18	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	18	17	18	13	66
19	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	19	19	19	14	71
20	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	14	14	14	10	52
21	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	17	18	17	14	66
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	18	18	18	14	68
23	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	13	15	14	10	52
24	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	18	17	18	13	66
25	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	18	19	18	14	69
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	18	18	18	14	68
27	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	13	15	14	10	52
28	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	18	18	18	14	68
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	16	16	17	12	61
30	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	18	19	20	13	70
31	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	15	13	15	11	54
32	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	19	18	19	14	70
33	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	14	13	14	11	52
34	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	17	19	17	13	66
35	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	18	19	19	14	70
36	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	14	15	14	10	53
37	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	18	18	17	13	66
38	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	19	17	19	14	69
39	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	15	13	15	11	54
40	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	17	19	18	13	67
41	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	14	15	14	11	54

42	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	17	17	17	12	63
43	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	19	18	18	14	69

Anexo 7. Autorización del centro educativo

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR LA INVESTIGACIÓN

Señor (a): CASTILLO ARTEAGA MULLER CLODOALDO
DIRECTOR DE LA I.E CRFA SAN SEBASTIAN

Presente. -

Reciba un cordial saludo, a través de la presente informamos que, dentro de la experiencia curricular de investigación, en el programa de MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA. de la Universidad Privada de Trujillo, se considera el desarrollo de una investigación con fines exclusivamente académicos para la futura obtención de nuestro, grado académico de Maestría.

Por tal motivo, conocedores de la trayectoria de su organización / institución, acudimos a usted, solicitando su AUTORIZACIÓN para ejecutar nuestra investigación en su representada y recolectar información pertinente para poder desarrollar la investigación cuyo título es:

“La gestión educativa y su influencia en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.”

Al efectuar dicha investigación asumimos el compromiso de preservar la confidencialidad de la identidad organizacional / institucional, a menos que se considere pertinente su divulgación.

Agradeciendo con antelación su atención y apoyo en favor del desarrollo de la investigación, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi agradecimiento y especial consideración.

Atentamente,



Mercy Estela Falconi Calle
DNI N.º 76525748



Nexar Chaquila Pérez
DNI N.º 44663569



Farfán Peralta Elizabeth
DNI N.º 40720800

**AUTORIZACIÓN
PARA EL USO DE LA INFORMACIÓN**

Yo, Muller Clodoaldo Castillo Arteaga, de la máxima autoridad de la institución Educativa CRFA SAN SEBASTIAN, identificado con DNI N.º 18859870 en mi calidad de DIRECTOR, de la I.E CRFA SAN SEBASTIAN ubicada en la región Piura – provincia de Ayabaca.

AUTORIZO

A los Señores: Falconi Calle Mercy Estela, identificados con DNI N° 76525748, Chaquila Pérez Nexar DNI N°44663569 y Farfán Peralta Elizabeth DNI N° 40720800 respectivamente, pertenecientes al Programa de Estudios de MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad Privada de Trujillo. A tener acceso a la información requerida para la investigación:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción sobre la gestión educativa y cómo esta influye en el desempeño y la satisfacción docente en su institución. con la finalidad de desarrollar su investigación titulada: “La gestión educativa y su influencia en la satisfacción docente en una institución educativa de Ayabaca – 2025.”.

En mi calidad de Coordinador en la I.E CRFA SAN SEBASTIAN autorizo:

- (X) Preservar la confidencialidad de la organización / institución; o
- (X) Divulgar el nombre de la organización / institución.



Firma y sello de la autoridad competente

Anexo 8. Nivel de similitud



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UPRIT-PE

T.I FALCONI - CHAQUILA - FARFAN

ID : bd46f1f409aa084cebe26261467169236cad8619

Nombre del fichero : T.I FALCONI - CHAQUILA - FARFAN.txt

Tamaño del archivo original : 183,83 kB

Número de palabras : 9315

Número de caracteres : 63680

Depositante : DIRECCIÓN ACADÉMICA POSGRADO UPRIT

Fecha de depósito : 10 de junio de 2026

Tipo de carga : interface

fecha de fin de análisis : 10 de junio de 2026

 Resumen

(sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

 Similitudes

<1%

 Sintáctica <1%

 Semántica ▶

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



 Detección de IA

14%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

 Textos entre comillas

<1%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

 Fuentes de similitudes

(sección 2/2)

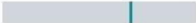
 Similitudes

<1%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Fuente principal detectada

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones
2	 repositorio.pedagogicochimbote.edu.pe repositorio.pedagogicochimbote.edu.pe/bitstreams/68785a43-010e-4b3a-a0ce-c9dee... 	<1%	
3	 Documento de otro usuario #7daba0  Viene de de otro grupo	<1%	

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas)

Nº	Descripciones
1	 https://orcid.org
2	 https://orcid.org/0009-0000-1129-3927
3	 https://orcid.org/0009-0005-0157-9477
4	 https://orcid.org/0000-0002-2953-6883

Anexo 9. Fotografías

