

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO RUPA - RUPA,
HUÁNUCO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN SUPERIOR DE
CALIDAD, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

TESISTA: EVA MARGARITA VENANCIO CARDENAS

**ASESORA: DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO
TORRES**

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, Leandro y María por ser mi gran motivación, inspiración y brindarme su apoyo incondicional para lograr su anhelo hecho realidad en la obtención de mi grado de Magister.

A mis hermanos, Mónica y Pablo, que son mi mayor inspiración y motivo para seguir adelante, su apoyo moral es significativo en todo este tiempo de estudio y trabajo.

La tesista.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, la cual permitió que dentro de sus salones de clases sean parte de mi desarrollo tanto personal como profesional.

A los directivos y docentes de la escuela posgrado, especialmente a los de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo.

A la Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres, mi asesora por su apoyo incondicional, en el desarrollo de este proyecto de investigación que beneficiará a futuros profesionales.

A los docentes, quienes validaron con su sapiencia y expertos, los instrumentos utilizados en la presente investigación.

A los directores y docentes de las instituciones educativas del distrito de Rupa Rupa, quienes participaron de manera comprometida con el presente estudio de investigación.

La tesista

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general, determinar la relación entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional, nivel descriptivo y el diseño no experimental correlacional. La primera variable es el desempeño directivo y la segunda, satisfacción laboral, la población estuvo conformada por 81 docentes de las instituciones educativas pertenecientes al distrito de Rupa - Rupa. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario, con el fin de obtener datos referentes a las variables. Los resultados mostraron la existencia de una correlación significativa positiva muy alta $r = 0,883$, entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa – Rupa, Huánuco, asimismo, se evidenció que existe una correlación continua, lo que significa que cuando una de ellas se incrementa, la otra también lo realiza en constante proporción.

Palabras claves: satisfacción extrínseca, satisfacción intrínseca.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between management performance and job satisfaction of teachers at the primary level in the educational institutions of the Rupa - Rupa district, Huánuco. The methodology used was of the basic descriptive correlational type, descriptive level and the non-experimental correlational design. The first variable is managerial performance and the second, job satisfaction, the population consisted of 81 teachers from educational institutions belonging to the district of Rupa - Rupa. The technique used was the survey and the instrument applied was a questionnaire, in order to obtain data regarding the variables. The results showed the existence of a very high positive significant correlation $r = 0.883$, between managerial performance and job satisfaction of teachers at the primary level in the educational institutions of the district Rupa - Rupa, Huánuco, likewise, it was evidenced that there is a continuous correlation, which means that when one of them increases, the other also increases in constant proportion.

Keywords: extrinsic satisfaction, intrinsic satisfaction.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	16
ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1 Fundamentación del problema.....	16
1.2. Justificación e importancia de la investigación	18
1.3 Viabilidad de la investigación.....	19
1.4 Formulación del problema de investigación.....	19
1.4.1. Problema general.....	19
1.4.2. Problemas específicos	19
1.5. Formulación de objetivos.....	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II	21
SISTEMA DE HIPÓTESIS	21
2.1 Formulación de hipótesis.....	21
2.1.1. Hipótesis general	21
2.1.2. Hipótesis específicas.....	21
2.2 Operacionalización de Variables	22
2.3 Definición operacional de las variables.....	23
CAPÍTULO III.....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
3.1 Antecedentes de Investigación	25
3.2 Bases teóricas	32
3.3 Bases conceptuales.....	44
CAPÍTULO IV.....	46
MARCO METODOLÓGICO	46

4.1	Ámbito de Estudio.....	46
4.2	Tipo y nivel de investigación.....	46
	4.2.1 Tipo de investigación:	46
	4.2.2 Nivel de investigación:	46
4.3	Población y muestra.....	46
	4.3.1. Descripción de la población.....	46
	4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	47
	4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	48
4.4	Diseño de investigación.....	48
4.5	Técnicas e instrumentos.....	49
	4.5.1 Técnicas	49
	4.5.2. Instrumentos:	49
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	51
	4.6.1 Técnica para el procesamiento de datos.	51
	4.6.2 Técnica para el análisis de datos.....	51
4.7.	Aspectos éticos	51
CAPÍTULO V		53
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		53
5.1	Análisis descriptivo.....	53
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	94
	5.2.1 Contratación de hipótesis general.....	94
	5.2.2 Contratación de hipótesis específicas	95
	5.2.3 Hipótesis específica 2	96
5.3	Discusión de resultados.....	97
5.4	Aporte científico de la investigación	99
CONCLUSIONES		100
SUGERENCIAS		101
REFERENCIAS		102
ANEXOS		

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio: instituciones educativas públicas del distrito de Rupa Rupa	47
Tabla 2 Muestra de estudio instituciones educativas Públicas del distrito de Rupa Rupa	47
Tabla 3 El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	53
Tabla 4 El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social	55
Tabla 5 El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones	56
Tabla 6 El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	57
Tabla 7 El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	58
Tabla 8 El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes	59
Tabla 9 El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza	60
Tabla 10 El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	61
Tabla 11 El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje	62
Tabla 12 El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo	63
Tabla 13 El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes	64
Tabla 14 El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	65

Tabla 15 El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa	66
Tabla 16 El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	67
Tabla 17 El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	68
Tabla 18 El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las practicas pedagógicas el mejoren la enseñanza y el clima escolar	69
Tabla 19 El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	70
Tabla 20 El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular	71
Tabla 21 El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella	72
Tabla 22 El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	73
Tabla 23 Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas	74
Tabla 24 Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti	75
Tabla 25 Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales	76
Tabla 26 Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas	77
Tabla 27 El reconocimiento social que tienes, es similar al que se les da a otros profesionales de acuerdo a su función	78
Tabla 28 Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo	79
Tabla 29 Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley	80

Tabla 30 Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo	81
Tabla 31 El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo	82
Tabla 32 El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo	83
Tabla 33 Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional	84
Tabla 34 Desearías otro empleo en lugar del actual	85
Tabla 35 ¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?	86
Tabla 36 La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	87
Tabla 37 Consideras interesante tu trabajo actual.	88
Tabla 38 Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo	89
Tabla 39 ¿Se siente reconocido(a) por la labor Docente que realiza en la IE?	90
Tabla 40 Consideras que tu trabajo es una fuente que te genera estrés	91
Tabla 41 ¿Considera que su labor como Docente en la IE es trascendente?	92
Tabla 42 ¿Su trabajo como docente le permite asumir más responsabilidades en la IE?	93
Tabla 43 Desempeño directivo/ satisfacción laboral	94
Tabla 44 Desempeño directivo / Satisfacción intrínseca	95
Tabla 45 Desempeño directivo / Satisfacción extrínseca	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	54
Gráfico 2 El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social	55
Gráfico 3 El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones	56
Gráfico 4 El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	57
Gráfico 5 El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	58
Gráfico 6 El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes	59
Gráfico 7 El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza	60
Gráfico 8 El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	61
Gráfico 9 El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje	62
Gráfico 10 El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo	63
Gráfico 11 El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes	64
Gráfico 12 El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	65
Gráfico 13 El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa	66
Gráfico 14 El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	67

Gráfico 15 El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	68
Gráfico 16 El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las practicas pedagógicas el mejoren la enseñanza y el clima escolar	69
Gráfico 17 El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	70
Gráfico 18 El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricula	71
Gráfico 19 El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella	72
Gráfico 20 El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	73
Gráfico 21 Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas	74
Gráfico 22 Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti	75
Gráfico 23 Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales	76
Gráfico 24 Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas	77
Gráfico 25 El reconocimiento social que tienes, es similar al que se les da a otros profesionales de acuerdo a su función	78
Gráfico 26 Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo	79
Gráfico 27 Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley	80
Gráfico 28 Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo	81

Gráfico 29 El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo	82
Gráfico 30 El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo	83
Gráfico 31 Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional	84
Gráfico 32 Desearías otro empleo en lugar del actual	85
Gráfico 33¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?	86
Gráfico 34 La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	87
Gráfico 35 Consideras interesante tu trabajo actual	88
Gráfico 36 Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo	89
Gráfico 37¿Se siente reconocido(a) por la labor Docente que realiza en la IE?	90
Gráfico 38 Consideras que tu trabajo es una fuente que te genera estrés	91
Gráfico 39¿Considera que su labor como Docente en la IE es trascendente?	92
Gráfico 40¿Su trabajo como docente le permite asumir más responsabilidades en la IE?	93

INTRODUCCIÓN

El presente estudio ha sido desarrollado de acuerdo al proyecto aprobado respondiendo a la interrogante ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco? Para conocer muy de cerca la administración de las instituciones escolares, debido a que existe una organización de directivos conformada por los directores que laboran por más de diez años, y que se necesita conocer cómo están cumpliendo sus responsabilidades, además se notó la necesidad de mejorar el estilo administrativo, la gestión de personal, el liderazgo educativo y la capacidad de gestión de los recursos. Por otro lado, también es oportuno explicar factores que obstaculizan el normal desarrollo de las actividades administrativas de recursos humanos y financieros, así como falta de vacantes, en la gran mayoría de instituciones educativas. Además, es necesario proponer estrategias que puedan acoger a los futuros estudiantes y que no se queden sin una vacante o saber cómo se puede suplir esta necesidad. Frente a estas dificultades o situaciones problemáticas esta investigación tiene el propósito de determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes, Asimismo, siguiendo el protocolo y el esquema propuesto por la Oficina Central de Investigación de la Universidad se ha considerado los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se analizó la problemática, la descripción del problema, la justificación e importancia teórica, práctica y metodológica, la viabilidad, luego se formuló el problema general, los problemas específicos, el objetivo general y objetivos específicos.

En el capítulo II, se planteó la hipótesis general y específicas, la operacionalización de variables con sus respectivas dimensiones e indicadores.

En el capítulo III, se encuentra el marco teórico, los antecedentes internacionales, nacionales, y locales. También, se encuentra las bases teóricas, las definiciones conceptuales las cuales definen brevemente los términos operacionales y conceptuales para la investigación.

En el capítulo IV, se trata los aspectos metodológicos, el ámbito de estudio, el tipo de investigación, el diseño, la población, la muestra y el tipo de muestreo.

En el capítulo V, se encuentran los resultados, las tablas de frecuencia por preguntas, la contratación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico, las conclusiones, sugerencias, referencias y por último los anexos.

Para finalizar se señala que la educación en la región Huánuco y el Perú es un tema de bastante preocupación para la comunidad educativa, por ello es importante generar acciones y continuar comprendiendo mejor el sistema educativo peruano y seguir investigando para crear cambios favorables que coadyuven al desarrollo de competencias, capacidades y desempeños de los directivos y docentes para la mejora de los aprendizajes.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Durante las últimas décadas, ha surgido una feroz controversia en el trabajo realizado por los directores. Estos siguen siendo únicamente administradores de carpeta dentro del sector educación, es decir, gran parte del trabajo que desarrollan se limita a obtener documentos de altos mandos para hacer cumplir su trabajo. Luego plantean su informe sobre lo que se hizo. En pedagogía, sin embargo, se preocupan poco o nada, por lo que los profesores planifican, organizan y desarrollan su plan de estudios sin el asesoramiento oportuno. Es realmente lamentable observar el diseño y conducción de lecciones de los maestros sin previa coordinación con los directores.

(Leyva, 2019). “El desempeño gerencial como facilitador en su establecimiento es el eje fundamental para posibilitar o prevenir cambios, pues lograr mejores y óptimos resultados en el logro de las metas de la institución dependerá principalmente de su capacidad para crear, liderar y mover miembros de la institución educativa”.

A nivel internacional, diversos estudios muestran que el desempeño directivo se constituye en el principal factor de influencia sobre los aprendizajes escolares, afectando así la calidad de la educación” (Ministerio de Educación de Chile), por lo cual se vienen elaborando propuestas de inducción al puesto directivo teniendo como punto de partida la evaluación de la experiencia ejecutada, tal situación es similar en países como México, Colombia, entre otros países latinoamericanos donde el sistema de evaluación se viene instaurando.

(Uribe, 2007), desde más de una década el ministerio de educación de Chile (MINEDUC) considera que una buena gestión de personal debe determinar en primer lugar el rol o la posición de cada miembros de la organización educativa y específicamente en lo que respecta a los directores, señala que deben priorizar el fortalecimiento de las relaciones con los profesores, basado en la confianza, comunicación efectiva y el constante intercambio de ideas en diferentes momentos y

espacios educativos, es decir hacer de ello una práctica constante orientada al fortaleciendo de la profesionalidad docente.

En el Perú, actualmente, las prácticas de gestión de la mayoría de instituciones educativas están envueltas en un entorno altamente volátil, en el cual el funcionamiento de las escuelas es completamente improvisada; genera descontento entre sus trabajadores, bajo nivel educativo, no hay suficientes proyectos para mantener y desarrollar las instituciones educativas, en tal sentido, se supone que el director de la escuela tiene un rol gerencial, fuera del proceso enseñanza-aprendizaje, cuentan con una organización cerrada en la que las decisiones son tomadas por un grupo cerrado, mientras que otros miembros de la comunidad educativa asumen en un nivel inferior. Según MINEDU (2014), la participación de la comunidad educativa solo contribuye con recursos económicos. La comunidad educativa está alineada con un estilo desconfiado, inseguro y conflictivo.

Hablar de satisfacción laboral es uno de los temas más relevantes en este momento, hay mucho interés en entender el fenómeno de la satisfacción o insatisfacción laboral.

(Muñoz, 1990) afirmó; “la satisfacción con la profesión docente es el sentimiento de alegría positiva que siente el docente cuando realiza un trabajo que le gusta, en un entorno en el que se siente cómodo”. La satisfacción laboral, junto con lo mencionado por el autor, es la actitud de un docente hacia su propio trabajo pedagógico en respuesta a la motivación que lo impulsa a emprender una actividad donde los docentes reciben más que una remuneración por su trabajo, las guías sobre el desarrollo de alto desempeño personal o trabajo en equipo con el objetivo de tener una calidad efectiva de la oferta de cursos para los estudiantes en la institución educativa.

Las instituciones dedicadas al rubro de la educación, como empresa desarrollan criterios tanto sociales como políticos y administrativos para lograr sus objetivos. Es una realidad que los profesores están satisfechos o insatisfechos con su trabajo, ya sea debido a que están bien pagados, tratados, o debido a que han sido promovidos o capacitados, más productivos o eficientes. Sin embargo, los profesores que se sientes

mal pagados, maltratados, estancados en tareas monótonas, incapaces de ampliar sus horizontes para el crecimiento docente, son los que tienen un rendimiento menos eficaz, es decir, menos eficientes. Es importante mencionar que las partes lesionadas en el caso son los estudiantes y especialmente los niños con necesidades educativas especiales. La satisfacción laboral es una consecuencia de realizar una tarea, trabajo o función en el diario vivir.

En las instituciones del distrito de Rupa – Rupa en el departamento de Huánuco, existe la necesidad de mejorar la gobernabilidad en las organizaciones escolares, los directores tienen más de diez años en el cargo, aunque cumplen con sus funciones y responsabilidades, existe evidencia de que es necesario mejorar el estilo de gestión y administración, la dirección de equipos, liderazgo y gestión docente. En cuanto a recursos, una necesidad obvia es también la escasez de vacantes, en muchas instituciones educativas del distrito hay demasiados estudiantes y hay muy pocas vacantes por lo que no se puede suplir esta necesidad. Todas estas deficiencias, por este aspecto se propuso la investigación estudiando la satisfacción laboral de los docentes a partir del desempeño del área directiva.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 justificación de la investigación

Justificación Teórica porque a partir de la problemática se ha revisado una gran cantidad de literatura a fin de dar respuesta y conocer mucho mejor la situación problemática y en base a lo revisado bibliográfica y web gráficamente se ha obtenido resultados importantes para coadyuvar a la mejora del sistema educativo peruano.

Justificación practica El estudio es práctico porque aborda una situación real del contexto educativo que se enmarca en el marco del buen desempeño directivo y su evidencia en la satisfacción del docente que contribuye día a día en la mejora de los aprendizajes y por ende en el logro deseado de los aprendizajes.

Justificación metodológica

Este estudio permitió proponer futuras estrategias y metodologías a fin de seguir mejorando el desempeño directivo y la satisfacción del docente que debe contribuir a la mejora de los resultados de aprendizajes en las diversas instituciones educativas de Huánuco y el Perú.

1.2.2 Importancia de la investigación

La importancia radica en el impacto que se verá reflejada en el logro de los objetivos propuestos con el fin de que los nuevos enfoques dentro de la gestión del directivo y el liderazgo puedan demostrarse en el buen clima y la satisfacción del personal docente, y el comprometido con la mejora de los aprendizajes y el avance en la buena convivencia escolar en las instituciones educativas de la región.

1.3 Viabilidad de la investigación

Esta investigación fue viable ya que tuvo disponibles recursos fundamentales para su desarrollo, se contó con disposición de tiempo para realizar la evaluación y análisis de recursos, logísticos y económicos. Es importante señalar que la financiación es responsabilidad exclusiva del investigador.

1.4 Formulación del problema de investigación

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco?

- ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

1.5.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.
- Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

2.1.2. Hipótesis específicas

Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

2.2 Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
V.1 Desempeño directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación	Cuestionari o
		Gestión escolar	
		Clima escolar	
		Resolución de conflictos	
		Manejo de recursos	
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Dirección	
		Implementación de estrategias	
		Incentivar la participación	
		Orientación y evaluación de uso de	
V.2 Satisfacción laboral de los docentes	Satisfacción Extrínseca	Beneficio económico	Cuestionario
		Vacaciones	
	Satisfacción Intrínseca	Vocación	
		Oportunidades de crecimiento	
		Logro	

2.3. Definición operacional de las variables

En el cuadro precedente de la operacionalización de variables se puede apreciar que se encuentran ubicadas de manera ordenada observándose a las variables de estudio, continuadas en la siguiente fila por las dimensiones de estudio de cada variable y posteriormente a los indicadores.

Variable 1: Desempeño directivo

(Córdor et al. 2019), nos dice que el desempeño directivo son factores específicos en las acciones del gerente que interactúan entre sí, influyendo en el desarrollo de cada uno. Asimismo, es una herramienta estratégica para la reforma de las instituciones educativas forma parte de la política de desarrollo prioritario del sector educativo.

Para esta variable se utilizó las siguientes dimensiones y sus indicadores:

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

- Planificación
- Gestión escolar
- Clima escolar
- Resolución de conflictos
- Manejo de recursos
- Dirección

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

- Implementación de estrategias oportunidades
- Incentivar la participación
- Orientación y evaluación de uso de estrategias.

Variable 2: Satisfacción laboral de los docentes

(Pujol-Cols & Dabos, 2018)

La satisfacción laboral se define como un estado emocional que surge la apreciación del trabajo realizado; que es la reacción emocional y la actitud hacia el trabajo en sí.

Para esta variable se utilizó las siguientes dimensiones y sus indicadores

Satisfacción Extrínseca

- Beneficio económico
- Vacaciones

Satisfacción Intrínseca

- Vocación
- Oportunidades de crecimiento
- Logro
- Trabajo en si

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de Investigación

Antecedentes internacionales

(Vergara, 2018), en su tesis denominada: “*Satisfacción laboral Docente: narrativas y experiencias significativas en un entorno de retos*”, propone por objetivo el comprender, desde las narrativas de los cinco maestros de bachillerato en la ciudad de Guayaquil, durante el período lectivo 2018-2019, las dificultades y factores adversos que afectan su motivación y satisfacción laboral, como problema plantea, conocer las dificultades y desafíos de los Docentes que le impiden alcanzar la satisfacción laboral. Considero como un enfoque cualitativo, siendo de tipo descriptivo y temporalidad transversal. El total de profesores de las instituciones educativas particulares y Públicas de la ciudad de Guayaquil, conformaron la población correspondiente, realizándose tres entrevistas por cada individuo. Concluyeron con:

La narrativa apoya a establecer y registrar la realidad experimentada por los profesores de secundaria en una variedad de entornos en términos de satisfacción laboral. Cuando se llega a los factores que contribuyen al trabajo de la satisfacción, la motivación intrínseca es fundamental, ya que las personas sienten pasión por su trabajo. Los cursos impartidos les motivan a prepararse y dar lo mejor de sí mismos cada día. También es importante que el entorno laboral en el que trabajan sea amigable y motivador para los mismos. También enfatizó que los Docentes entrevistados manifestaron que aprendieron de la I.E. De igual manera, el salario digno que les permite sobrevivir sin tener que buscar ingresos adicionales es visto como una fuente de trabajo satisfactoria. Sin embargo, la ansiedad atraída sobre por un estresante círculo de trabajo pesa más que cualquier retribución financiera. (p. 57-58).

(Valencia, 2018), en su tesis titulada: *La supervisión directiva en el desempeño laboral Docente. Seminario taller sobre el desempeño laboral*, tuvo como objetivo el analizar la incidencia de la supervisión directiva en el desempeño laboral Docente del “Colegio Clemente Yerovi Indaburu”, en su investigación tiene el problema de

conocer de qué manera incide la supervisión directiva en el desempeño laboral Docente del “Colegio Clemente Yerovi Indaburu”, zona 8, provincia del Guayas, cantón Guayaquil, ciudadela Sauces II, periodo lectivo 2017 – 2018. La investigación fue bibliográfica y se desarrolló por medio de un estudio de campo, por diseño tuvieron un seminario tratando el desempeño laboral Docente.

La metodología es cualitativa y cuantitativa, teniendo una investigación de tipo explicativa junto al método deductivo e inductivo, teniendo como técnica a la observación y encuesta y como instrumento al cuestionario, teniendo como población y muestra a 44 personas entre autoridades y Docentes, el autor llegó a las siguientes conclusiones:

Durante la investigación, la directora de la Escuela Clemente Yerovi Indaburu manifestó en su entrevista que deben revisar sus herramientas de evaluación para Docentes y registrar el desarrollo del desempeño laboral para cerciorar la capacidad, habilidades, conocimientos, acciones y valores, realizando acciones educativas, por lo que es necesario actualizar el taller. Del mismo modo, el apoyo a la gestión debe ser sistemático, la falta de horarios, la falta de seguimiento regular, la asignación frecuente de inspecciones y muy poca interacción social con los profesores. Se puede decir que la supervisión del desempeño Docente consiste en la recolección de evidencia requerida por el MINEDU, para así proceder a analizar aciertos o fracasos, más que en analizar avances en la formulación de propuestas o compromisos. (p. 70).

(Núñez y Padilla, 2019), en su tesis sobre: *La gestión administrativa en el desempeño profesional directivo de la unidad educativa fiscal Arturo Borja, Cantón Quito, Provincia Pichincha en el año 2018*. Propuso determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño profesional directivo de la Unidad educativa “Arturo Borja” en el Año 2018, el problema planteado indico conocer que incidencia tiene la gestión administrativa en el desempeño profesional directivo de la unidad educativa ya mencionada. Se usó como metodología la investigación cualitativa – cuantitativa, bibliográfica, y de campo, siendo una investigación exploratoria descriptiva y de acción participación, aplico métodos teóricos, empíricos y matemáticos.

Las técnicas de investigación empleadas para la recolección de información fueron encuestas y entrevistas, las cuales se verificaron a través de instrumentos como cuestionarios, tanto la muestra como la población se conformó por el total de 307 individuos que laboran en la institución educativa “Arturo Borja”, por consiguiente, se llegaron a las conclusiones:

Acorde con la información obtenida, se indica la necesidad de mejorar algunos elementos de la gestión administrativa, tales elementos son parte de la planificación, organización y liderazgo de la institución, con el fin de promover su desarrollo integral. De igual manera, el desempeño profesional de los gerentes representa ciertas deficiencias en la organización, lo que indica que tienen deficiencias en comunicación, desarrollo profesional, infraestructura e implementación plena de funciones. Vale la pena mencionar que la colaboración basada en la escuela es una mala idea, por lo tanto, todos deben trabajar juntos para crear un entorno pacífico, igualitario y con las mismas de oportunidades. Finalmente, determinar la necesidad de implementar un plan de desarrollo profesional dentro de la institución educativa para mejorar su capacidad de contribuir a los intereses de la institución. (p. 103).

Antecedentes nacionales

(Soto, 2017), en su tesis titulada: *El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Tacabamba Tacabamba, 2015*, tiene el propósito de determinar la influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud ya mencionado, como problema opto por conocer la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Tacabamba en 2015. Se empleó una metodología descriptiva Correlacional, con un diseño no experimental, 50 trabajadores del centro de salud fueron parte de la población en cuestión, aplicando como instrumento las escalas de autoevaluación. Se consideraron las siguientes conclusiones:

Se puede demostrar una correlación negativa muy baja; por lo tanto, el liderazgo gerencial no tuvo un impacto significativo sobre el desempeño laboral de

los empleados del centro de salud en cuestión. De manera similar, el tipo de liderazgo gerencial que los directivos manejan indican, términos de dimensiones y cantidad, el liderazgo emocional rebelde se desarrolla más, seguido del liderazgo gerencial punitivo, dócil, racional, libre y enriquecedor. Finalmente, se aplicó la escala Likert sobre la investigación, en el cual determinó el desempeño laboral de acuerdo a las dimensiones y el número de proyectos, se descubrió que el más importante aspecto de los empleados sobre su desempeño laboral de calidad, fue seguido por iniciativa e interpersonales relaciones, teniendo como resultado la orientación, organización, y el trabajo en equipo. (p. 102).

(Aparicio, 2018), en su tesis titulada: *Desempeño directivo y clima escolar en la institución educativa particular Andenes de Chilina del distrito Alto Selva alegre de la Provincia de Arequipa*, tuvo como objetivo de estudio el demostrar que el desempeño directivo determina el clima escolar de la I.E.P. Andenes de Chilina en Arequipa, propuso la modificación del marco del buen desempeño directivo, asimismo plantearon el problema de conocer el nivel de desempeño directivo que determina el clima escolar de la I.E.P. ya mencionada. Teniendo como metodología una investigación explicativa, un diseño pre experimental, de nivel aplicado, teniendo por muestra y población el director y 21 docentes a cargo del nivel inicial, primario, y secundario. Se llegó a las conclusiones:

Como resultados indican que el desempeño directivo determina el ambiente escolar de la I.E. Dado que el 50% de los docentes entrevistados afirmaron que el desempeño de la gestión es regular, al igual que el ambiente escolar, la razón del desempeño regular de la gestión es que el director no tiene la autonomía para ejercer sus funciones. El nivel de capacitación en el proceso docente es bajo. Asimismo, la poca participación en la Ugel a la que pertenece, además de bajo nivel de liderazgo, falta de trabajo en equipo con los docentes, poca experiencia gerencial en instituciones Públicas y privadas, falta de acompañamiento y supervisión de los docentes en práctica laboral, y la falta de dominio de las habilidades comunicativas.

La razón del nivel normal de clima escolar se debe al tipo de clima impuesto en el I.E. Es autoritario y explotador, porque muchas decisiones dependen

de los promotores de la institución, lo que desmotiva a los docentes en sus esfuerzos por lograr un clima nutritivo y positivo en el que se pueda lograr sus objetivos. El poco involucramiento de los tutores o padres, la ausencia de políticas, normas y reglamento interno que generan indisciplinas en los diferentes grupos de la comunidad educativa (p. 112).

(Portales, 2019) “*Desempeño directivo y satisfacción laboral docente en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del distrito La Esperanza – Trujillo, 2019*”, tuvo como objetivo de estudio el determinar la relación entre desempeño directivo y satisfacción laboral docente en educación primaria en la Institución educativa N° 80829 José Olaya en 2019, como problema tuvo el conocer qué relación existe entre el desempeño directivo y la satisfacción laboral docente en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra. Aplicando un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo Correlacional de alcance transversal, su población por un total de 85 docentes pertenecientes a la institución mencionada. Se concluyó en lo siguiente:

Indicó que el desempeño directivo de la institución educativa José Olaya Balandra es relativamente alto, lo que depende de la frecuencia de respuesta de 28 docentes, que representan el 84.85%. También se puede observar que la satisfacción laboral docente de la institución educativa mencionada es muy alta, la cual proviene de la opinión de 21 (63,64%) docentes. Esto también puede indicar la existencia de una correlación negativa muy baja entre el desempeño y la satisfacción laboral. Considerando, Rho de Spearman es igual a -0.047, el valor p es igual a 0.794 y el nivel de significancia es 5%. Por otro lado, la investigación muestra una correlación negativa muy baja entre las variables, desempeño directivo y satisfacción intrínseca. Considerando, Rho de Spearman es igual a -0.003, el valor p es igual a 0.988 y el nivel de significancia es 5%. (p. 46).

Antecedentes locales

(Ramírez, 2019), en su tesis titulada: *Factores laborales relacionados al desempeño directivo en la unidad de gestión educativa local Huánuco, 2018*, tuvo como objetivo de estudio el determinar la relación existente entre los factores laborales y el desempeño de los directivos de la unidad de gestión educativa local Huánuco, 2018, asimismo como problema tuvo, determinar la relación existe entre los factores laborales y el desempeño de los directivos de la unidad ya mencionada. La metodología que empleo fue de un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de tipo asincrónica y de variante transeccional, la población y muestra estuvo conformada por 64 directores evaluados. Se tiene las siguientes conclusiones:

Se determinó la relación entre el factor trabajo y el desempeño de los directivos de la UGEL Huánuco, es decir, cuanto mayor es el factor trabajo, mejor es el desempeño de los gerentes, y la relación entre la formación académica y el desempeño de los directivos, lo cual indica que, a mayor formación académica, mejor desempeño de los directivos. Por otro lado, se determina que la permanencia de los directivos de UGEL Huánuco no tiene nada que ver con el desempeño, por lo que sus años laborales no condicionan el desempeño de los directores. De la misma manera, se identificó que no existe una relación la escala magisterial y el desempeño de los directivos, por último. Finalmente concluyeron que la experiencia del cargo está relacionada con el desempeño del gerente, es decir, a mayor experiencia en el cargo, mejor desempeño de los directivos en las instituciones educativas de la UGEL Huánuco.

(Cárdenas, 2019), en su tesis titulada: *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño Docente en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015*, propuso determinar la relación del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha –2015, como problema tuvo el conocer la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas ya indicadas. Se usó una metodología descriptiva, con enfoque cualitativo, con un diseño transeccional correlacional, 3 directores y 21 docentes

fueron parte de la muestra y la población en cuestión. El autor llegó a la siguiente conclusión:

Se pudo determinar que el liderazgo directivo y el desempeño de docente se relacionan de manera significativa, así mismo la capacidad técnica en los procesos pedagógicos por parte del director tienen una relación significativa con el desempeño del docente, director interviene para la preparación del aprendizaje con la capacidad técnica en un valor de 44% siempre, el 38% a veces y 18% nunca. Por otro lado, la forma del director de manejar situaciones y emociones influye un 47%, en lo que respecta a la implicación de la gestión escolar de los docentes de las instituciones educativas en cuestión, y sobre el desarrollo de la profesionalidad docente indican que siempre es bueno el 84% de las instituciones educativas en San Francisco de Asís.

(Puente, 2017), en su tesis titulada: *Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral Docente en la institución educativa integrada N°32586 de Huarichaca - Huánuco 2015*, tuvo el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N°32586 de Huarichaca Huánuco 2015, por problema tuvo, de qué manera la gestión de calidad se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa ya mencionada. Por metodología se desarrolló el método cuantitativo, de tipo Correlacional, teniendo un diseño no experimental, 28 docentes constituyeron la población y muestra. Se llegó a las siguientes conclusiones:

En la institución de educación integrada de "Huarichaca" en 2015, el resultado estadístico del coeficiente de correlación de Pearson muestra que el valor del nivel es positivo, entonces el control de calidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del docente mostrando un valor de nivel de correlación positivo, significativo y alto. Asimismo, el nivel de relación es alta entre la gestión de planificación y organización del director y la satisfacción laboral. Por otro lado, se evidencio que entre la gestión de integración institucional y la satisfacción laboral de los docentes el nivel de relación es moderado; por último, entre la gestión de

dirección institucional y la satisfacción laboral el nivel de relación es moderada. (p. 72-73)

3.2 Bases teóricas

3.2.1. Desempeño directivo:

(Werther,y,Davis, 2008), indican que el desempeño laboral, se trata del rendimiento en general de los trabajadores, asimismo su aporte completo dentro de la institución donde labora, lo cual justifica su estadía dentro de la empresa.

(Tejada, 2011), por otro lado, cree que el desempeño es la medida de cómo una compañía u organización se lleva a cabo en relación a sus objetivos. Como un ejemplo, un notario puede realizar mal las tareas que han sido asignadas a él; su desempeño se puede medir sobre la calidad del servicio que brinda y sus cotizaciones.

(Ayala, 2018), define "desempeño" como la finalización de una tarea que se mide contra ciertos conocidos estándares de precisión, como son la integridad, coste, y rapidez. Dentro de un contrato, el rendimiento se define como “una manera que libera el ejecutante de todos los del contrato de obligaciones”.

A. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

En este aspecto se generan las condiciones respecto a la planificación escolar, se gestionan las condiciones para la mejora de los aprendizajes, el buen clima escolar, así como el manejo de los recursos educativos.

Funciones del desempeño directivo

El término "desempeño directivo" se refiere a la serie de tareas que deben ser completadas como responsabilidad del líder, que representa la cabeza de una institución educativa, esto hacia sus objetivos institucionales. Hay un grupo especial de investigadores que trabajan en la definición de esta variable con los siguientes puntos: De acuerdo con (Arroyo, 2006), La principal responsabilidad del Director es ejecutar decisiones relacionadas con el diseño, dirección, y desarrollo de la enseñanza dirigido a ser generados por los Docentes; por tal se define como un ser social o como

una ser que desea contribuir con la sociedad en la que convive, y de la misma manera se define en términos de política de la comunidad.

(MINEDU, 2016), el director cumple la función principal de ser líder pedagógico en donde acompaña, motiva, y promueve la comunidad educativa para la contribución de sus esfuerzos con el objetivo de cumplir con su gestión.

El director es responsable de la transformación de la institución en un lugar donde los estudiantes pueden aprender y crecer mediante la coordinación de la comunidad educativa con las actividades en torno a un objetivo común y también el hacer efectivo el uso de los recursos.

Las acciones del líder pedagógico (director) dentro en la institución son:

- a) Monitorear y evaluar el desempeño de los subordinados, así como su propio desempeño para implementar estrategias y así poder concretar sus objetivos.
- b) Asegurar la administración efectiva, encontrando funciones en común de los Docentes en su trabajo.
- c) Implementar el generar, seguir y evaluar estrategias, orientándolos hacia el cumplimiento de los objetivos de las metas de la organización.
- d) Motivar constantemente al personal que labora en la institución, a trabajar juntos para mejorar el aprendizaje.
- e) Características de un directivo
- f) Se puede destacar que las instituciones educativas de mayor prestigio se gestionan por directores y maestros apasionados acerca de realizar una diferencia en sus estudiantes vidas. Como un resultado, Lincovil (2016) sugiere que el director debe poseer las siguientes cualidades:
- g) Saber analizar la realidad de la institución. Esto significa que el administrador debe comunicar las deficiencias de la institución de la que es responsable.

- h) Anticiparse y tener visión de futuro. Deberá poder orientarse hacia el futuro y encontrar dificultades y brindar oportunidades.
- i) Liderazgo democrático. Para formar un buen grupo de trabajo, el director pedagógico debe influir en todos los profesores y que consideren su trabajo como un objetivo conjunto para un bien.
- j) Habilidades comunicativas. El gerente debe poder comunicarse y practicar la escucha activa y así hacer que todos los miembros del equipo se sientan importantes.
- k) Empatía. Los directores tienen que ponerse en su lugar, intentar comprenderlos y empatizar con ellos, la empatía es una herramienta importante para el cambio educativo.
- l) Dureza y tenacidad. El gerente considerará cada decisión tomada en caso de una situación inusual, debe ser resuelto, comprometido a ayudar a los socios comprometidos a contribuir a lo planeado, su actuar debe ser flexible al enfrentar la situación, enfrentar fallas o ambiciones, reorientar problemas y asumir lo imprevisible.
- m) Capacidad para reflexionar y construir críticamente. Los gerentes siempre deben fomentar la crítica, la autocrítica y la reflexión.

Evaluación del Desempeño Directivo

(Tejedor, 2013) se entiende por desempeño el acto de asumir la responsabilidad, realizar acciones o actividades obligatoriamente. Por tal, se es importante que recuerde que la evaluación es un proceso multi-paso que consiste en tres áreas: debido a que se requiere la construcción de conocimiento, que es un proceso cognitivo; es un proceso decisivo porque se requiere la construcción de conocimiento; y finalmente es un proceso axiológico, ya que establece valores. En algunos aspectos, la evaluación moldea el comportamiento de aquellos que están relacionados en ella, no solamente a causa de los resultados que genera, sino también

a causa de lo que la gente quiere, el valor, y la necesidad de lograr en un determinado tiempo de marco.

(Valdés, 2000), la evaluación del desempeño pedagógico es una tarea que implica el aprendizaje sobre el análisis, la participación, y la capacitación de los maestros en orden a evaluar y determinar las visiones y prácticas de docente. La evaluación del rendimiento como una actividad implica un sistemático proceso de obtención de valiosos y confiables datos, así como la verificación y evaluación del impacto educativo de la actividad de un maestro sobre los estudiantes.

(MINEDU, 2018) ha establecido un conjunto de estándares que rigen la evaluación del desempeño en cargos administrativos en instituciones de educación básica, como parte de la carrera docente de escuelas públicas, con el objetivo de realizar evaluaciones docentes. Ellos pueden mantener los puestos de director y vice director de una escuela secundaria inferior a través de concursos realizados en 2014, con el fin de verificar la efectividad y eficiencia en el desempeño de sus cargos, determinando así ver si continúan desarrollando el cargo.

(MINEDU, 2018), el propósito de la evaluación es fortalecer la gestión institucional sobre las demás instituciones educativas, lo cual garantiza que los maestros demuestren un compromiso con la transparencia, la eficiencia, y eficacia para permanecer en sus cargos como directores de las instituciones educativas.

B. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Son los dominios, competencias y desempeños contemplados en el MBDDir.

El marco del buen desempeño del directivo

(MINEDU, 2014), indica que, de acuerdo con el marco de buen desempeño del directivo, un dominio es una colección de seis habilidades que juntos hacen una determinada área del actuar directivo y aluden a las cualidades requeridas para concretar el proceso de reforma educativa. La relación entre los dominios es dinámica en el sentido de que ellos son parte de un mayor sistema que integra gestión de

actividades y son también interdependientes en el sentido de que cada uno influye en el desarrollo de los otros como parte de un mayor sistema.

Competencias del desempeño directivo

(MINEDU, 2014) indica que “las competencias del director están distribuidas en dos dominios: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”

Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Para comprender las condiciones de la gestión del aprendizaje, debemos primero definir el aprendizaje. De acuerdo a Schunk (2012), el aprendizaje consiste en el cambio de una actitud o comportamiento que ha sido alterado en alguna forma como un resultado de la práctica o experiencia. En este sentido mediante la asimilación de competencias, habilidades y conocimientos los comportamientos serán modificados y ajustados según los conocimientos recientes.

(Schunk, 2012) en la actualidad, Los resultados de la enseñanza la investigación sugiere que, en lugar de hablar sobre el aprendizaje, deberíamos hablar sobre la construcción. Aquí es donde aparece el constructivismo como una teoría que explica los factores que repercuten en los procesos cognitivos y de aprendizaje.

(Reyes, 2018) el término "gestión" es un término empleado para describir una colección de actividades que hacen parte de la asignación de recursos, coordinación e interacciones.

(Botero, 2009), dice que la gestión es la capacidad para lograr los objetivos estableciendo acciones y procediendo a la utilización de recursos técnicos, financieros y recursos humanos. Desde ese punto de vista, es posible diferenciar las características con las de "administración" conlleva, porque "administración" es un subconjunto de "gestión", es decir, para la adecuada gestión debe existir una organización administrativa adecuada, como tal se ofrece como apoyo fundamental para la gestión.

(Soubal, 2018), la gestión del aprendizaje es un proceso que se centra en la continua configuración y reformulación de la mente del como un resultado de la interacción con el medio, con el objetivo de cambiar el significado de las experiencias que el estudiante paso.

(MINEDU, 2014), el dominio de la gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes, incluye la responsabilidad del superintendente para la formulación e implementación de la reforma escolar, así como las condiciones de gestión para la mejora de la calidad de la enseñanza-aprendizaje como un proceso por medio de la planificación, participación democrática e intercultural, familiar y comunitaria, así como la sistematización de las revisiones.

El puesto de director ha surgido como un resultado de los cambios estructurales de todo el sistema educativo. Tal función ha tenido anteriormente varios nombres, objetivos y métodos de operación, todos dentro de la misma noción. Este análisis de evolución es importante debido a que muestra cómo cada época del entorno social y cultural ha cambiado. Este entorno altamente politizado limitó la promulgación de la ley y los métodos de implementación elegidos de manera condicional.

Los programas y metodologías, recomiendan que los estudiantes obtengan una educación activa y práctica y que se adapte a sus intereses y experiencias, mientras que también se fomente el trabajo en grupo y la cooperación, así como la coordinación interdisciplinaria. En la organización secuencial de las materias, los programas permiten márgenes de libertad.

Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

(MINEDU, 2014) indica que, “el dominio orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros”.

Este dominio invariablemente resulta en un sentido de uniformidad. En cada escuela, independientemente de su diversidad y heterogeneidad, se imparte el mismo contenido de la misma manera, con los mismos métodos, a todos los alumnos. El tema del tiempo escolar se ha convertido en un tema más general. Un instrumento educativo fundamental está bajo la dirección de una estructura central, no el maestro y el estudiante, como comúnmente se supone. La consecuencia más inmediata de esta curricular y pedagógica inadecuación es un aumento en el fracaso educativo y, como un resultado, el malestar que esta causa, tanto entre los profesores, directivos y alumnos.

Un instrumento pedagógico clave está bajo la dirección de una estructura central y no del maestro y el alumno como se considera. La consecuencia más inmediata de esta curricular y pedagógica inadecuación es un aumento en el fracaso de la educación y, como un resultado, causa el malestar tanto en la enseñanza de los maestros y el contexto que la escuela imparte.

3.2.2. Satisfacción laboral

El término "satisfacción" se origina del latín "satisfactio", que se describe como la forma o modo de complacer. De otra manera, es tratar de saciar su apetito, calmar o cumplir necesidades, demandas, y los estados de ánimo.

(Zas, 2008) desde este punto de vista, la satisfacción es un fenómeno mental surge como resultado efectivo de la retroalimentación humana del cerebro. Gran parte del cerebro fortalece su capacidad de energía y expresan un sentido ganancia y bienestar.

Por tal razón indican que las personas experimentan sentimientos, es cuando ellos alcanzan una equilibrada relación entre sus deseos y necesidades y los objetivos que persiguen Como un resultado, la satisfacción se define como la alegría experimentada como un resultado de la efectiva realización de lo necesitado.

(Chruden, 1987), que está inextricablemente ligado al entusiasmo motivacional, definida como el esfuerzo voluntario de altos niveles de esfuerzo en la

búsqueda de expectativas institucionales; delegando condicionalmente diversos esfuerzos sanos con el objetivo de satisfacer necesidades.

Como un resultado, la satisfacción se ve como un estado unidimensional y singular, aunque esta no es su forma natural, sino como una experiencia única mental, lograda por medio de una compleja interacción entre el sujeto y las partes.

Como un resultado de un aprendizaje social; cómo un miembro de la sociedad percibe y consolida sus agradables sentimientos de alegría o entusiasmo en una forma que es distinta de otras, mientras que en al mismo tiempo, estar interconectados con ellos a través de lazos culturales universales.

Definición de satisfacción laboral

(Harpaz, 1983). actualmente, existe una variedad amplia de proyectos de investigación sobre la satisfacción laboral. Estos estudios se llevaron a cabo por científicos, médicos, filósofos, administradores, psicólogos, y otros que, en una forma u otra, han contribuido al enriquecimiento de la conceptualización; no obstante, existe son todavía diferencias entre ellos.

Ellos no han sido capaces de llegar hasta una definición unificada, pero es imposible negar que no son paralelos en muchos casos

(Castells, 2000), la satisfacción se trata de la motivación intrapersonal en donde se exhibe un comportamiento positivo organizacional. Como un resultado, que es visto como un medio de permanecer cómodo en un trabajo.

Por la atención a estos principios, es posible indicar que en la conclusión se explica una conceptualización compleja que se vinculado a conveniencia de la percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral, la gestión de la remuneración de determinadas tareas, el monitoreo, el entorno del empleado, y los requisitos laborales.

Como un resultado, estas características corresponden a un determinado comportamiento, el cual se basa en la predisposición captada de nuestra experiencia,

a responder a las solicitudes y a los objetos determinados por la estructural de una manera adecuada o inadecuada.

(Locke, 1976) afirma que se trata de un estado emocional placentero y confortable que surge de un punto de vista interno de los hábitos que se llevan a cabo en el lugar de trabajo. En otras palabras, es un sentimiento que refleja la felicidad, el placer, y la alegría en el contexto de su lugar de trabajo.

Importancia de la satisfacción laboral

(Días, 2015), una vez que los factores de higiene están establecidos, la presencia de motivar a factores tales como el compromiso, una buena actitud hacia el trabajo, la adhesión a los objetivos, buen rendimiento, y el uso de la optimización y gestión de recursos, así como la capacidad para adaptarse al cambio de circunstancias, para aumentar la satisfacción laboral. (p.24).

Se ha descubierto que el humano se satisface cuando hace tareas en el cual los factores externos e internos son evaluados en la forma más adecuada para cada individuo. Es posible que decir que, si ambos factores son considerados y satisfechos, un alto nivel de trabajo de la satisfacción puede ser logrado, que conduce a una mejora general.

Satisfacción laboral del docente

(Chen, 2007) la satisfacción de los maestros en su trabajo es esencial para lograr una sana y productiva de enseñanza-aprendizaje, y esto se basa en gran parte del valor de que los educadores lugares en su o su trabajo.

(Avalos et al., 2010) se relaciona de manera directa con las costumbres e ideologías de los trabajadores sobre su labor, las emociones que experimentan mientras trabajan y el mismo comportamiento que adoptan al desarrollar sus roles. Factores como bajos salarios, la sobrecarga de tareas y responsabilidades, la falta de trabajo autonomía, y los conflictos con los compañeros y superiores contribuirá fuertemente al nivel de complejidad en la educación Latinoamericana.

(Moore, 2012) explicar cómo la insatisfacción de los profesores en el trabajo se ha convertido en un tema de debate global; otros factores como la gestión eficaz, el apoyo de compañeros, superiores y padres juegan un papel importante en la regulación del estrés en docentes, interactuando con el personal factores tales como emocional inteligencia, la exposición, la autoestima, y la capacidad para recuperarse de la asistencia, etc.

(Gvirtz y Palamidessi, 2006) entre los retos que docentes se enfrentan en a diario son de género polarización, la aplicación de TIC (tecnologías de la información y comunicación) recursos en gestión docente y aulas, el aumento en la unión de miembros, el aumento en el trabajo de fuerza, los cambios en docente y autoridad administrativa en la institución donde trabajan, y las expectativas de los estudiantes

Factores de la satisfacción laboral docente

(Tenti, 2008), nos dice que hay un el factor que contribuye al declive de la vocación docente está relacionado con el efecto de un aumento de la complejidad en relación a un aumento de los conocimientos requeridos. Además, la presencia de equipos sofisticados y recursos desconocidos para los administradores obliga a los maestros familiarizados con el campo a apoyarlos, a menudo sin remuneración y con costos para sus clases. Las TICs pueden tener un impacto significativo en la educación, manifestándose en mayores presiones, falta de aumentos salariales y estrés excesivo.

(Oros y Main, 2004), la satisfacción del docente se divide en dos categorías: la tarea y dimensión, satisfacción y socio-organizativa. Por el otro lado, el componente extrínseco incluye motivacional y autoritarias de satisfacción.

A. Satisfacción extrínseca

Corresponde a los beneficios a los que está sujeto el docente como, por ejemplo:

Factores extrínsecos

(Herzberg, 1959) los diversos factores extrínsecos son los que se relacionan con la insatisfacción, el ambiente y otros factores donde las personas no tenemos un control directo de los mismos:

Cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

Se comprende que los factores extrínsecos son los que no están bajo el control del individuo y los motivantes son los que podrían apoyar la satisfacción del trabajador contra lo que solo crean insatisfacción, dando así un resultado simple de resta para obtener mayor satisfacción al final.

Dicho investigador indicaba que los factores de mayor motivación eran aquellos en los que las personas podíamos ejercer mayor control y la libertad que el mismo brindaba que incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigo (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son adecuados, sólo detienen la insatisfacción de los trabajadores, pues no permiten elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, se consigue un sostenimiento por largo tiempo.

El beneficio económico, se entiende que todo pago hecho al trabajador, no importe el concepto o definición que se le hace es parte del salario. Ahora, el pago que se haga al trabajador siempre debe corresponder a la retribución que el empleador hace al trabajador por la prestación de sus servicios. Esto quiere decir, que aquellos pagos que no corresponden a una contraprestación por la labor del trabajador, no es posible que puedan ser considerados salario, como por ejemplo las indemnizaciones, viáticos, pagos por mera liberalidad el empleador, etc. Pero estos no influirían para el pago de la docencia, ya que la misma se realiza muy mayoritariamente por recibo por honorarios y contra las horas prestadas del profesor durante el tiempo que este invierta en dar una clase.

Parte de la satisfacción extrínseca por parte de los docentes son las vacaciones, en cuanto al descanso vacacional anual remunerado se trata de un derecho de reconocimiento internacional a nivel de la normativa sobre derechos humanos y, a nivel constitucional el artículo 25° ha establecido que "(...) Los trabajadores tienen

derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio". De esta forma se ha optado por una reserva de ley o posibilidades de pacto mediante Convenio (autonomía colectiva) en esta materia, en cuanto a su disfrute y compensación. En el caso de los profesores, la Ley de Reforma Magisterial establece el derecho a gozar de 60 días de vacaciones anuales remuneradas, la ley no dice dos meses de vacaciones.

B. Satisfacción intrínseca

Esta dimensión contiene lo referente a la vocación, las oportunidades de crecimiento, el logro de metas, su responsabilidad entre otros de carácter intangible, pero de gran arraigo interno, a continuación, se detalla de la siguiente manera:

Factores intrínsecos

Los factores motivadores, también conocidos como factores intangibles, están relacionados con la satisfacción laboral y la naturaleza de las tareas que realiza el empleado.

(Fuentes 2011), indica como un resultado que los factores motivacionales están bajo el control del individuo, están bajo el control de la persona, como que están vinculados a lo que hace y cómo se lleva a cabo.

Ellos están dentro del control de la persona, ya que tienen que ver con lo que hace y cómo se lleva a cabo. Los factores hacen surgir sentimientos sobre el crecimiento personal, el reconocimiento profesional y la necesidad de autorrealización que tienen las personas en el trabajo.

Acorde con las investigaciones de Herzberg, el impacto de los factores motivacionales en el comportamiento de las personas es mucho más profundo y constante; cuando ellos son óptimos, conducen a la satisfacción. Sin embargo, cuando ellos están en peligro, evitan la misma. Herzberg se refiere a estos factores como motivadores, ya que son sensibles a la satisfacción individual.

El reconocimiento laboral, después de una revisión de varios estudios, se descubrió que felicitar es más fácil de lo que parece. Y que, en realidad, lo más difícil está el hacerlo bien.

(Ramírez, 2014), indica que uno de los objetivos de este proceso, de acuerdo con el autor, es públicamente alabar y felicitar a sus empleados en orden a reforzar actitudes positivas y comportamientos que están alineados con los de la empresa estrategia y orientados hacia el aumento de la productividad. (p.7)

Las oportunidades de crecimiento, como se conoce, proporcionando oportunidades para el crecimiento en el lugar de trabajo será siempre una mayor motivación oportunidad en la parte de los empleados, mientras que también mejora sus hojas de vida, esto puede realizarse por medio de políticas que el personal permita establecer o acordar en ellas previamente por medio de un contrato laboral.

El empleador debe considerar que, si bien las posibilidades de ascenso son una gran ventaja para los empleados, esto también es un incentivo para mantenerlos fieles a la compañía y al empleador y por supuesto su ausencia hará que los empleados busquen otras opciones cuando estas posibilidades estén disponibles.

3.3 Bases conceptuales

Desempeño directivo

(Córdor & Bunci, 2019) para asegurar el impacto efectivo de resultados, del aprendizaje de alta calidad para las escuelas que controlan, se refieren al liderazgo, la gestión de la enseñanza, talentos, recursos, clima organizacional y continuidad escolar.

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

(Javier, 2021) se trata sobre la capacidad del director para ejecutar y construir reformas educativas, gestionar las condiciones en orden a mejorar el proceso de la educación a través de la utilización de la gestión de la enseñanza.

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

(Krichesky, 1999) se refiere a determinadas estrategias enfocadas en mejorar el desarrollo profesional docente, así como en supervisar y acompañar a los docentes en el proceso docente.

Satisfacción laboral

(Hannoun, 2011) este es el nivel en el que los empleados están satisfechos con su trabajo, entorno y condiciones. Este es un tema fundamental, ya que tiene que ver con el desempeño de la empresa, calidad, niveles de rentabilidad y finalmente productividad.

Satisfacción extrínseca

(Zurita, et al. 2019) indica el tipo de motivo que hace que una persona realice un determinado trabajo o actividad diferente a éste; o lo que es lo mismo, dependiendo de contingencias o factores externos.

Satisfacción intrínseca

(Zurita, et al. 2019) esto es lo que nos impulsa a hacer cosas por su bien. El verdadero logro de la búsqueda es la recompensa, y solo funciona hasta que logramos cubrir un nivel de vida que consideramos aceptable.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito de Estudio

La investigación presente, se desarrolló en las instituciones educativas pertenecientes al distrito de Rupa Rupa, ubicada en el departamento de Huánuco registradas al Ministerio de Educación del distrito de Rupa Rupa, fueron tres instituciones educativas públicas del nivel primaria: Leoncio Prado Gutiérrez, Ricardo Palma Soriano y Mariscal Ramón Castilla, que forman escolares del nivel primaria en la ciudad de Tingo María, esta formación involucra a 81 docentes a los cuales está dirigida la investigación.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de investigación:

(Hernández, et al., 2010) el tipo de investigación es descriptivo, no experimental bajo el enfoque cuantitativo.

(Hernández, et al., 2010) el enfoque es cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas del comportamiento y probar las teorías.

4.2.2 Nivel de investigación:

(Hernández et al. 2010) El estudio se enmarca en el nivel descriptivo. Los estudios descriptivos no manipulan, ni controlan variables de estudio”. Se enfocan en la observación y descripción tal como se presenta el fenómeno de estudio”.

4.3 Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

(Hurtado, 2018) Indica que el universo o población “es el conjunto de elementos que tiene las mismas características, mediante los cuales se desea obtener una información. En este caso la población está conformada por docentes que laboran dentro de las tres instituciones educativas pertenecientes al distrito de Rupa Rupa, como se detalla a continuación:

Tabla 1

Población de estudio: instituciones educativas públicas del distrito de Rupa Rupa

N.º	NOM. IIEE	Docentes
1	32262 LEONCIO PRADO GUTIERREZ	27
2	32483 RICARDO PALMA SORIANO	29
3	MARISCAL RAMON CASTILLA	25
TOTAL		81

Nota: Base de datos de las instituciones educativas publicas distrito de Rupa Rupa 2020.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

4.3.2.1 Muestra

(Hernández et al. 2014), menciona que, si la población es reducida se puede considerar al conjunto total, en este caso se va a considerar la población total como muestra por tener elementos que son necesario para tener resultados óptimos. En el caso se ha trabajado con los 81 docentes.

TABLA 2

Muestra de estudio instituciones educativas Públicas del distrito de Rupa

Rupa

N.º	NOM. IIEE	Docentes
1	32262 LEONCIO PRADO GUTIERREZ	27
2	32483 RICARDO PALMA SORIANO	29
3	MARISCAL RAMON CASTILLA	25
	TOTAL	81

Nota: Base de datos instituciones educativas publicas distrito de Rupa Rupa

4.3.2.2 Método de muestreo

Para la muestra de estudio se determinó un método de muestreo no probabilístico sin criterio ni circunstancia, debido a que la propia investigadora seleccionó voluntaria o conscientemente a docentes de instituciones públicas del distrito Rupa Rupa.

(Sánchez, 1992) plantea: “se dice que el muestreo es circunstancial cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier manera, generalmente atendiendo razones de comodidad, circunstancias, etc.” Por lo tanto, para el caso se utiliza el muestreo no probabilístico a criterio del investigador.

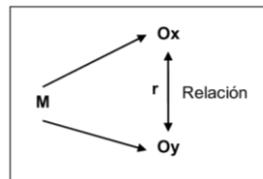
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Dentro de los criterios de inclusión se consideró:

- Docentes con un contrato laboral de un año y docentes nombrados.
- Docentes del nivel primaria.
- Los criterios de exclusión fueron:
 - Docentes que están con contrato menor a 3 meses.
 - Docentes de otros niveles.

4.4 Diseño de investigación

(Hernández, et al. 2010) el diseño es no experimental, tipo descriptivo correlacional y transaccional. Esto indica que “los estudios no experimentales consisten en observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlo y describirlos. Por lo tanto, el presente estudio es descriptivo correlacional porque tienen como propósito determinar la relación que existe entre las variables de estudio. Asimismo, es transaccional, debido a que “la medición de las variables, y la consiguiente descripción es en base a instrumentos que se aplicaran en un solo momento en el tiempo” como se detalla a continuación:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1 = Desempeño directivo

O2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables de estudio

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

La encuesta:

Permitió recoger datos correspondientes desde la perspectiva de los docentes, para posteriormente poder convertirla en datos precisos para la realización de una estadística inferencial, en este caso fueron 81 docentes de las instituciones educativas del distrito de Rupa Rupa, quienes brindaron información necesaria a través de la encuesta virtual donde se utilizó la aplicación de Google Forms, para que sea una de una maneras más rápida y práctica, ya que los docentes muchas veces no cuentan con predisposición de tiempo.

4.5.2. Instrumentos:

Fue el cuestionario con respuestas tipo escala de Likert; componiéndose de la siguiente manera. Para la variable desempeño docente se elaboró 21 preguntas y con respecto a la variable satisfacción laboral se elaboró 20 preguntas, pasando éstas preguntas por un proceso de evaluación por 05 expertos, obteniendo satisfactoriamente la aprobación de cada uno de ellos. Con la finalidad de tenerlas bien identificadas y poder aplicar a la muestra de estudio.

(Arias, 2012), cuando se habla de técnicas e instrumentos de recolección de datos, se debe señalar y precisar de manera clara y desde la perspectiva de metodología, cuales son aquellos métodos instrumentales y técnicas de recolección de información, considerando las particularidades y límites de cada uno de estos, más

apropiados, atendiendo a las interrogantes planteadas, en la investigación y las características del hecho estudiando, que en su conjunto nos permitirá obtener y recopilar los datos que estamos buscando.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Se contó con la validación de juicio de expertos por cinco especialistas en la materia, por lo cual el presente instrumento de investigación es viable, lo cual estar distribuido en 4 categorías, que vienen hacer, relevancia, coherencia, suficiente y claridad. Estas categorías estarán en una escala de calificación del 1 al 4, los cuales son:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Los expertos fueron docentes con grado de magister y doctor.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para poder encontrar la fiabilidad de los instrumentos se recurrió a la prueba alfa de Cronbach el cual nos arrojó los siguientes resultados:

Variable: Desempeño Directivo

Estadísticas de Fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N	de elementos
,990	20	

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	20

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1 Técnica para el procesamiento de datos.

Para obtener los datos concretos, válidos y fiables se utilizó el método estadístico como un medio para procesar los resultados. Los resultados están indicados en las tablas estadísticas y gráficos correspondientes de las dos variables para lo cual se hizo uso de siguientes:

- La distribución de frecuencias de tablas y gráficos estadística descriptiva
- El programa SPSS para analizar los datos del instrumento
- Para verificar la Hipótesis se empleará la estadística inferencial.

4.6.2 Técnica para el análisis de datos

Para la recolección de los datos se desarrolló el cuestionario de encuesta. Esta herramienta se aplica a dos variables, para recolectar datos relacionados con el desempeño del directivo y la satisfacción laboral del docente.

4.7. Aspectos éticos

Se realizó una constancia de consentimiento informado para aquellos docentes que desearon participar del proyecto de manera voluntaria, tal como lo estipula el Reglamento del Comité de Ética para la Investigación, el cual establece que en el caso de una encuesta que involucre a personas físicas, los participantes deben estar debida y adecuadamente informados del alcance, propósito y divulgaciones que se brindarán a la encuesta, de manera que puedan manifestar su voluntad de participar de una manera ilustrada, libre y explícita.

Asimismo, se cuidó la privacidad y confidencialidad para resguardar la intimidad de los docentes a participar en la investigación. Por otro lado, con respecto a la investigación estuvo descrita de acuerdo a la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association o APA; utilizando las normas y procedimiento metodológicos pertinentes.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

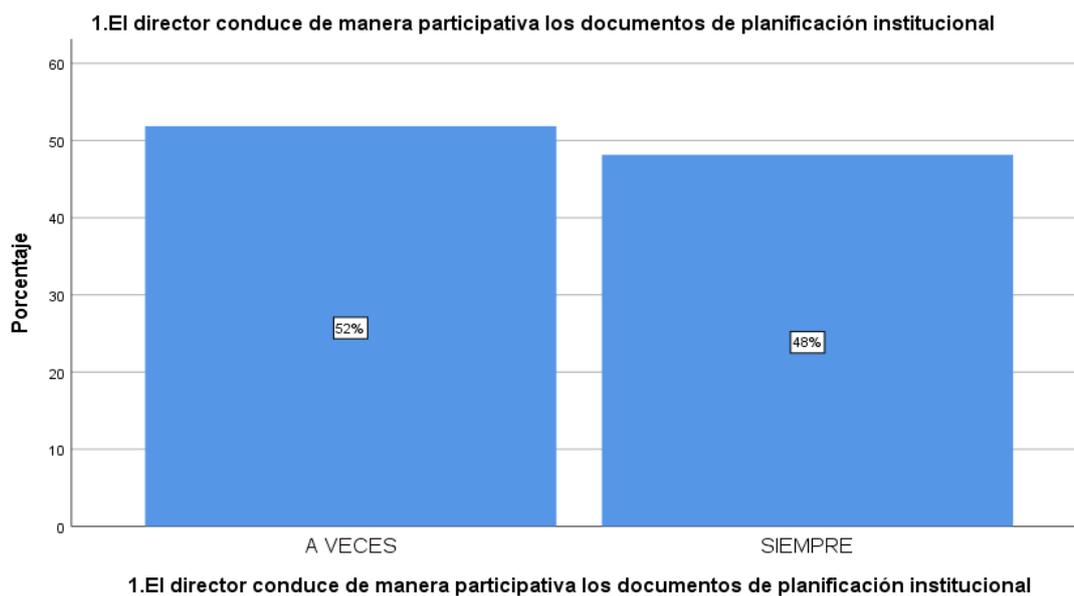
El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional

		Frecuen	Porcent	Porcent	Porcent
		cia	aje	aje	aje
Válido	A	42	51,9	51,9	51,9
	VECES SIEMP	39	48,1	48,1	100,0
	DE Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 1

El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional



Nota: Tabla N° 03

Interpretación: El 51% respondieron que a veces el director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional, pero, por otro lado, el 48% mencionó que siempre el director conduce los documentos de planificación institucional.

Tabla 4

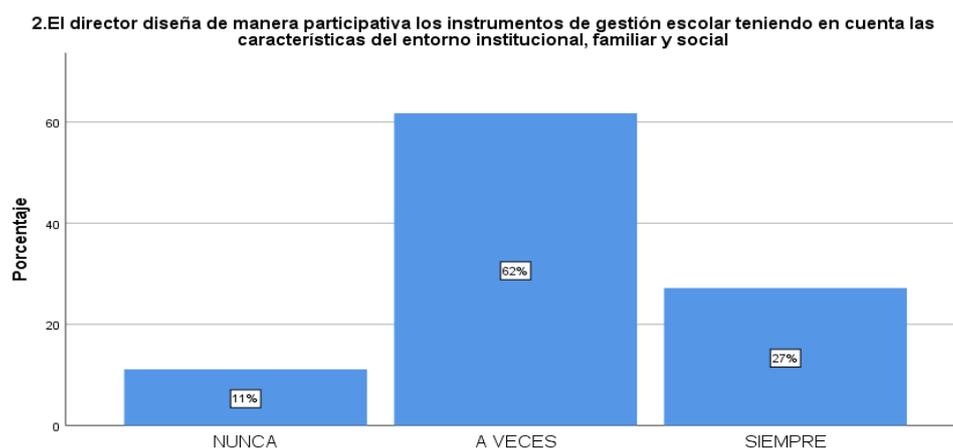
El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NUNCA	9	11,1	11,1	11,1
	A VECES	50	61,7	61,7	72,8
	SIEMPRE	22	27,2	27,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 2

El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social



2.El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social
Nota: Tabla N° 04

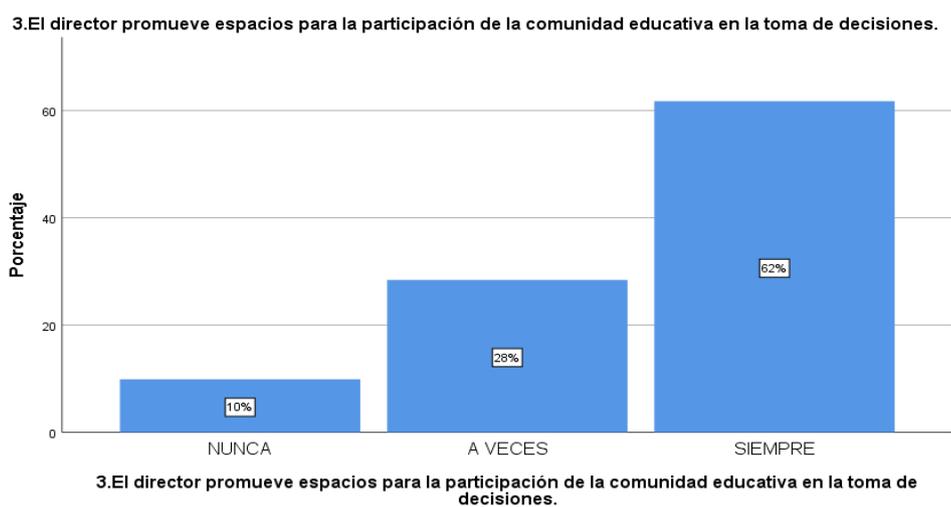
Interpretación: El 11% respondieron que nunca diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar, pero, por otro lado, el 62% mencionó que a veces el director diseña los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno y por último el 27% menciona que siempre tienen en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.

Tabla 5

El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaj e
Válido	NUNCA	8	9,9	9,9	9,9
	A	23	28,4	28,4	38,3
	SIEMPR	50	61,7	61,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco

Gráfico 3

Nota: Tabla N° 05

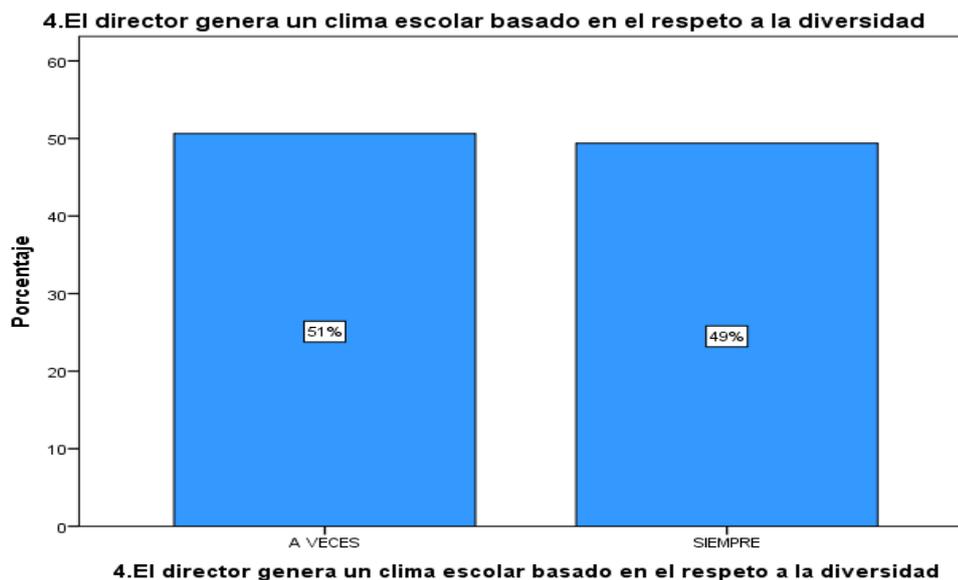
Interpretación: El 10% respondieron que nunca el director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones, pero, por otro lado, el 28% mencionó que a veces el director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa y por último el 62% mencionó que siempre promueven espacios para la participación de la comunidad educativa.

Tabla 6

El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje
Válido	A VECES	41	50,6	50,6	50,6
	SIEMPRE	40	49,4	49,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 4

Nota: Tabla N° 06

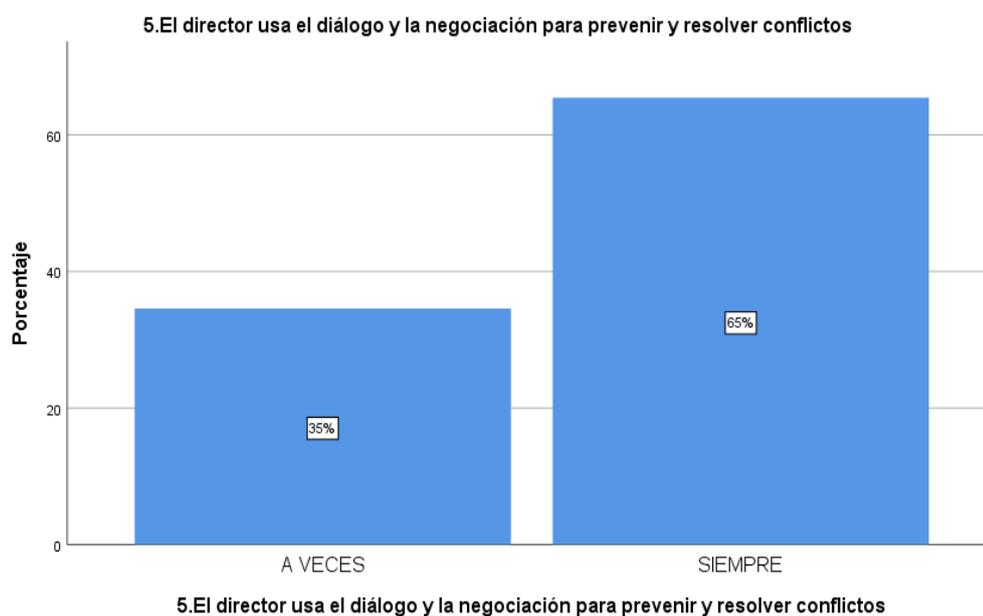
Interpretación: El 51% respondieron que a veces el director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, pero, por otro lado, el 49% mencionó que siempre el director genera el respeto a la diversidad.

Tabla 7

El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos

		Frecuencia	Porcenta je	Porcenta je válido	Porcentaje acumulado
do	A VECES	28	34.6	34.6	34.6
	SIEMPRE	53	65.4	65.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 5

Nota: Tabla N° 07

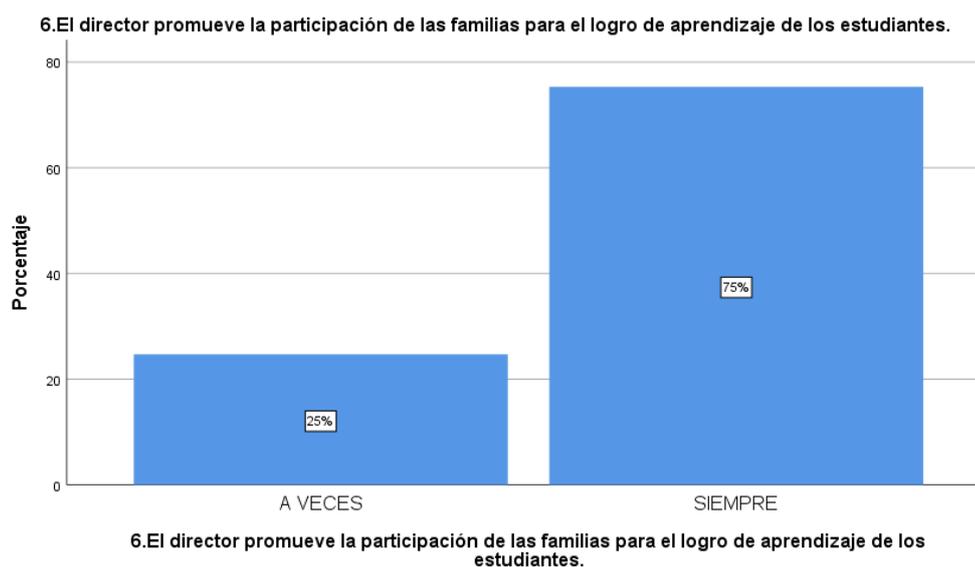
Interpretación: El 35% respondieron que a veces el director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos, pero, por otro lado, el 65% mencionó que siempre el director usa el dialogo para prevenir los conflictos.

Tabla 8

El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A	20	24,7	24,7	24,7
	SIEMPR	61	75,3	75,3	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 6

Nota: Tabla N° 08

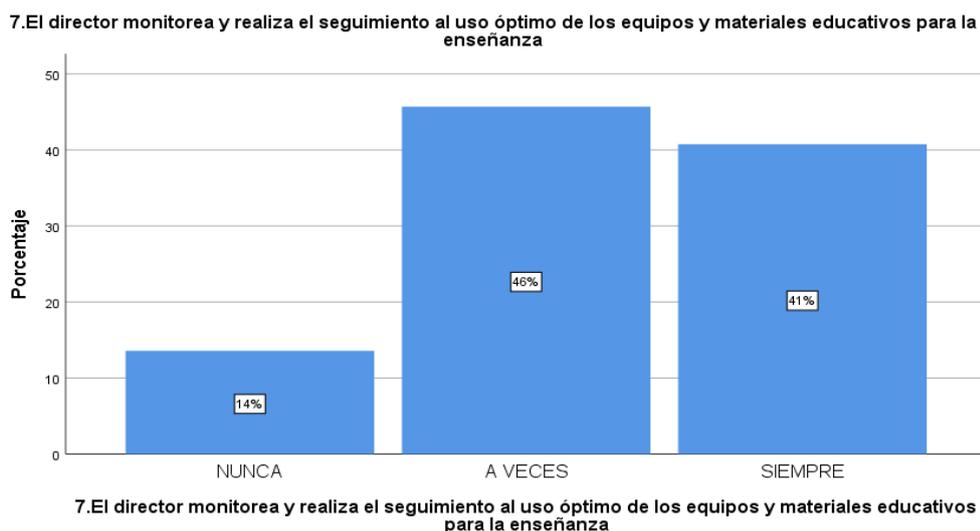
Interpretación: El 25% respondieron que a veces el director promueve la participación de las familias para el aprendizaje de los estudiantes, pero, por otro lado, el 75% mencionó que siempre el director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 9

El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	13,6	13,6	13,6
	A	37	45,7	45,7	59,3
	SIEMPRE	33	40,7	40,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 7

Nota: Tabla N° 9

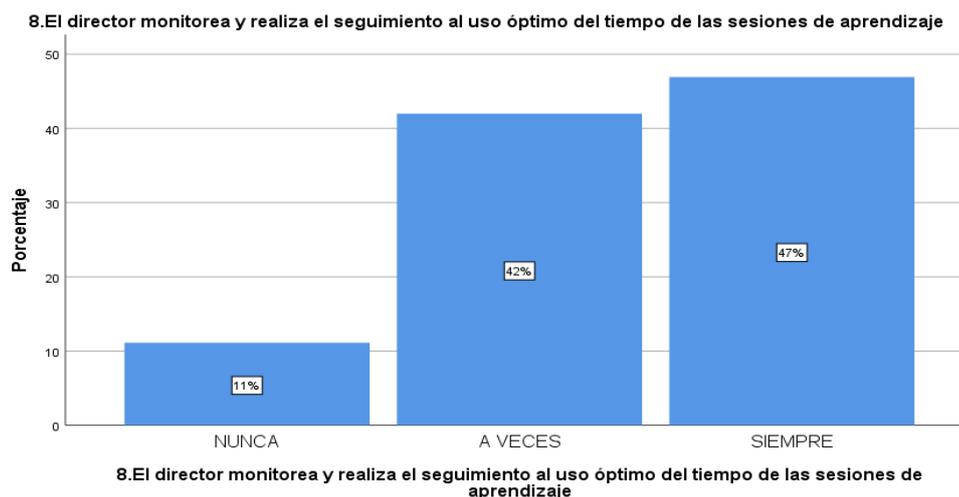
Interpretación: El 14% respondieron que el director nunca monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos educativos para la enseñanza, pero, por otro lado, el 46% mencionó que el director a veces monitorea los equipos educativos para la enseñanza y por último el 41% mencionó que el director siempre monitorea los materiales educativos para la enseñanza.

Tabla 10

El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulad
Válido	NUNCA	9	11,1	11,1	11,1
	A VECES	34	42,0	42,0	53,1
	SIEMPR	38	46,9	46,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 8

Nota: Tabla N° 10

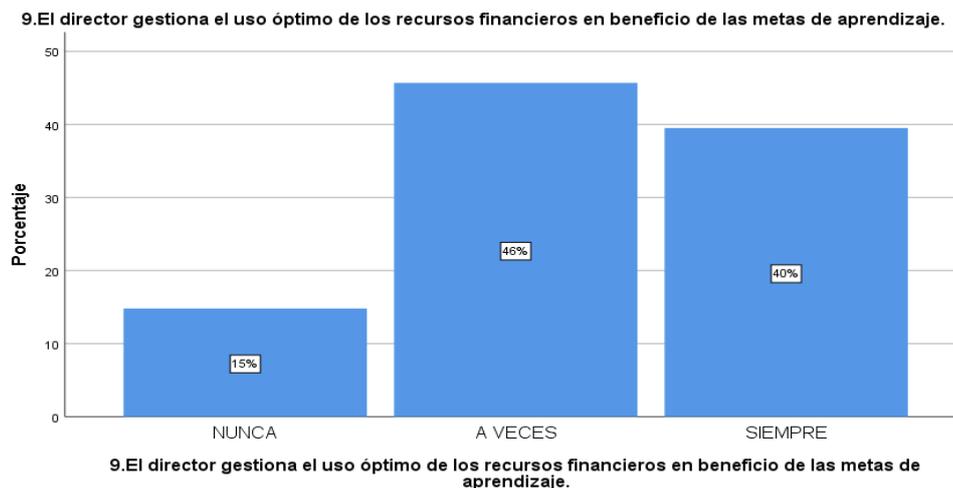
Interpretación: El 11% respondieron que el director nunca monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje, pero, por otro lado, el 42% mencionó que el director a veces monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo para las sesiones de aprendizaje y por último el 47% mencionó que el director siempre monitorea las sesiones de aprendizaje.

Tabla 11

El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	14.8	14.8	14.8
	A VECES	37	45.7	45.7	60.5
	SIEMPRE	32	39.5	39.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 9

Nota: Tabla N° 11

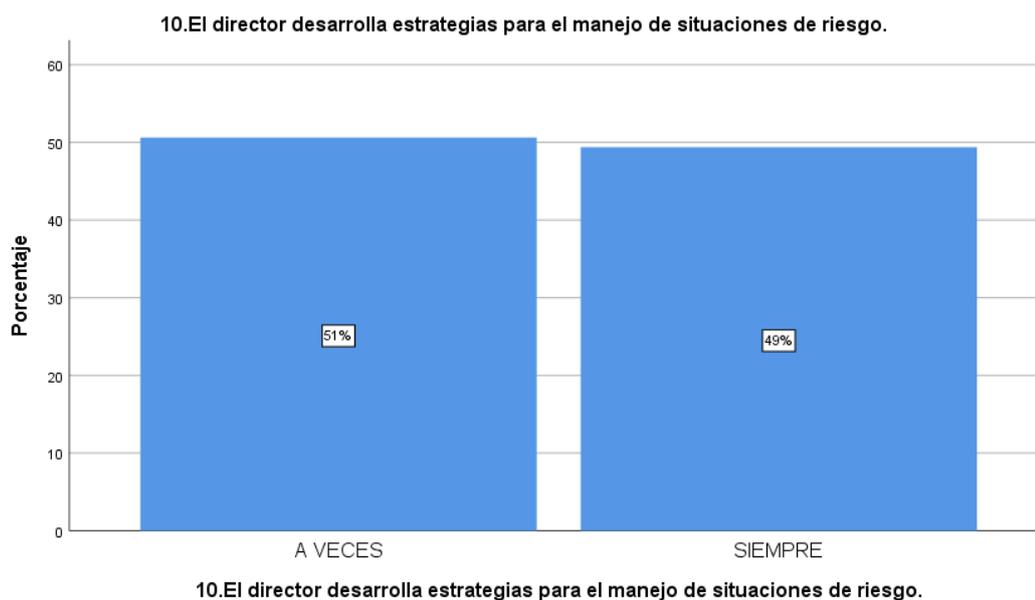
Interpretación: El 15% respondieron que el director nunca gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en las metas de aprendizaje, pero, por otro lado, el 46% mencionó que el director a veces gestiona el uso óptimo de los recursos financieros y por último el 40% mencionó que el director siempre gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.

Tabla 12

El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	41	50,6	50,6	50,6
	SIEMPRE	40	49,4	49,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 10

Nota: Tabla N° 12

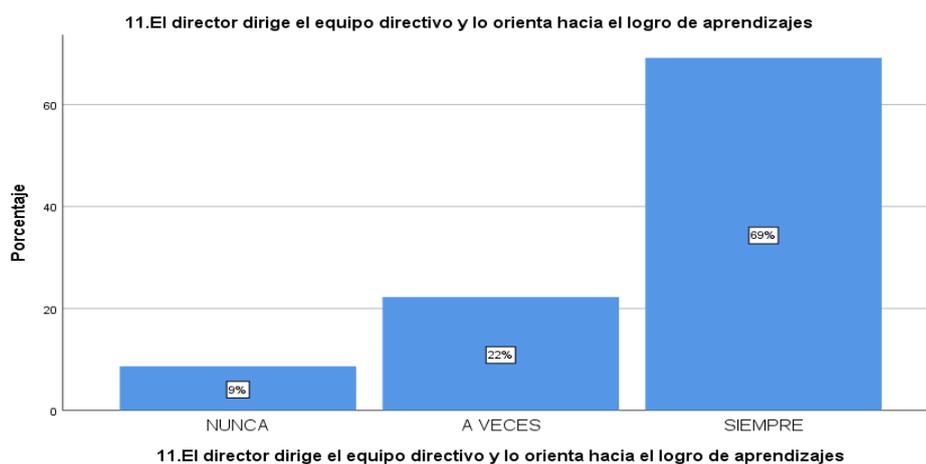
Interpretación: El 51% respondieron que a veces el director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo, pero, por otro lado, el 49% mencionó que siempre el director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.

Tabla 13

El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,6	8,6	8,6
	A	18	22,2	22,2	30,9
	SIEMPR	56	69,1	69,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 11

Nota: Tabla N° 13

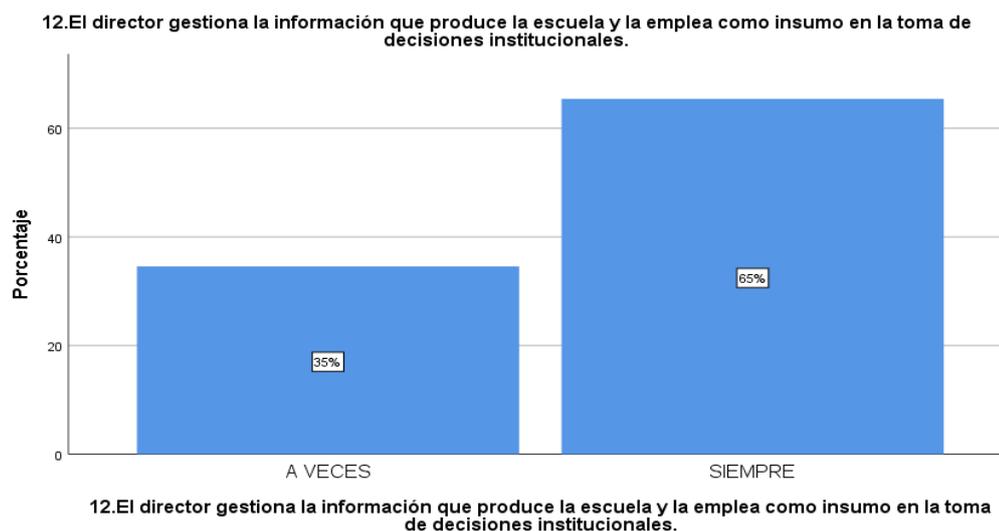
Interpretación: El 9% respondieron que el director nunca dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes, pero, por otro lado, el 22% mencionó que el director a veces dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes y por último el 69% mencionó que el director siempre dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes.

Tabla 14

El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	28	34.6	34.6	34.6
	SIEMPRE	53	65.4	65.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 12

Nota: Tabla N° 14

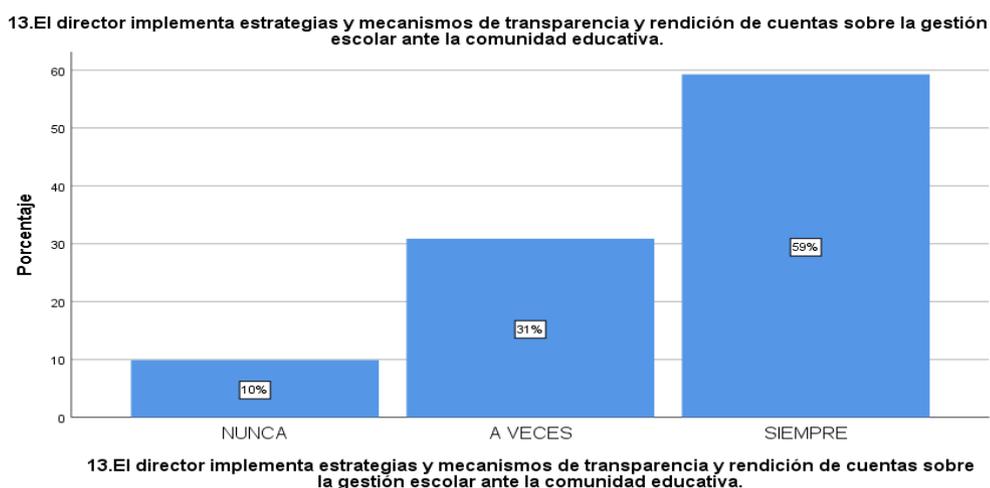
Interpretación: El 35% respondieron que a veces el director gestiona información que produce la escuela y la emplea como toma de decisiones institucionales, pero, por otro lado, el 65% mencionó que siempre el director gestiona información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.

Tabla 15

El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,9	9,9	9,9
	A VECES	25	30,9	30,9	40,7
	SIEMPRE	48	59,3	59,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 13

Nota: Tabla N° 15

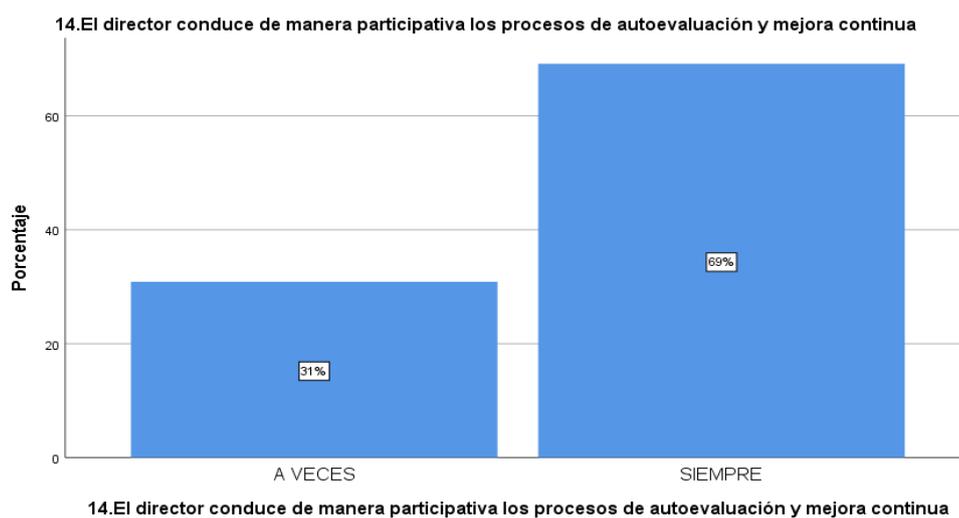
Interpretación: El 10% respondieron que el director nunca implementa estrategias y mecanismos de transparencia, pero, por otro lado, el 31% mencionó que el director a veces implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición y por último el 59% mencionó que el director siempre implementa estrategias de transparencia sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.

Tabla 16

El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A	25	30,9	30,9	30,9
	SIEMPR	56	69,1	69,1	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 14

Nota: Tabla N° 16

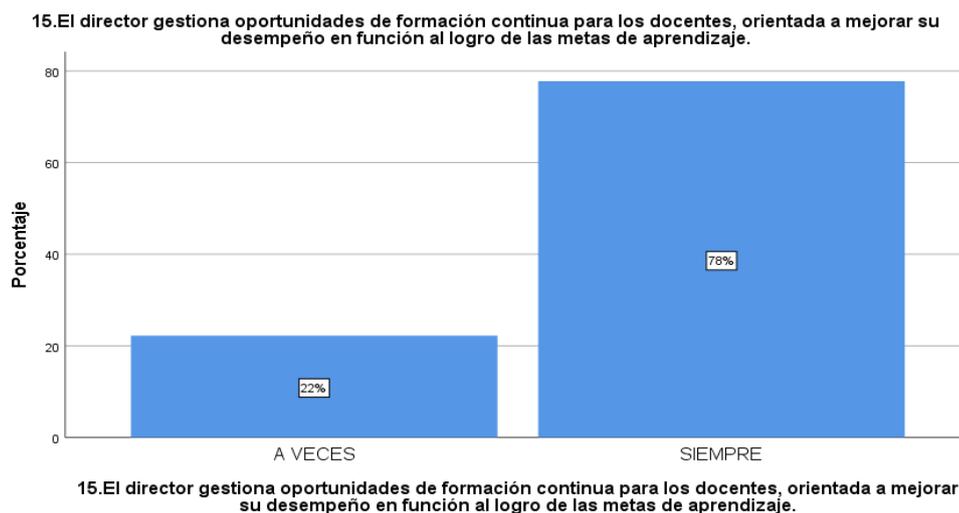
Interpretación: El 31% respondieron que a veces el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación, pero, por otro lado, el 69% mencionó que siempre el director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua.

Tabla 17

El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	22,2	22,2	22,2
	SIEMPR	63	77,8	77,8	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 15

Nota: Tabla N° 17

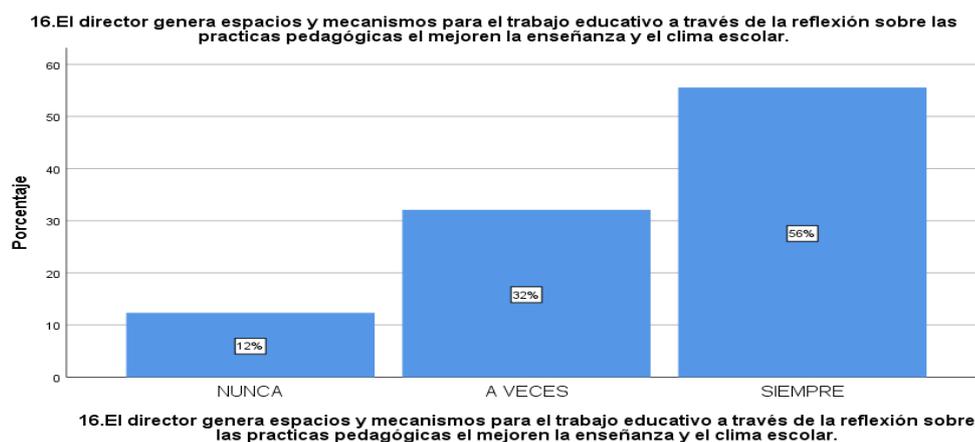
Interpretación: El 22% respondieron que a veces el director gestiona oportunidades de formación para los docentes, pero, por otro lado, el 78% mencionó que siempre el director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.

Tabla 18

El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las prácticas pedagógicas el mejoren la enseñanza y el clima escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	12.3	12.3	12.3
	A VECES	26	32.1	32.1	44.4
	SIEMPRE	45	55.6	55.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 16

Nota: Tabla N° 18

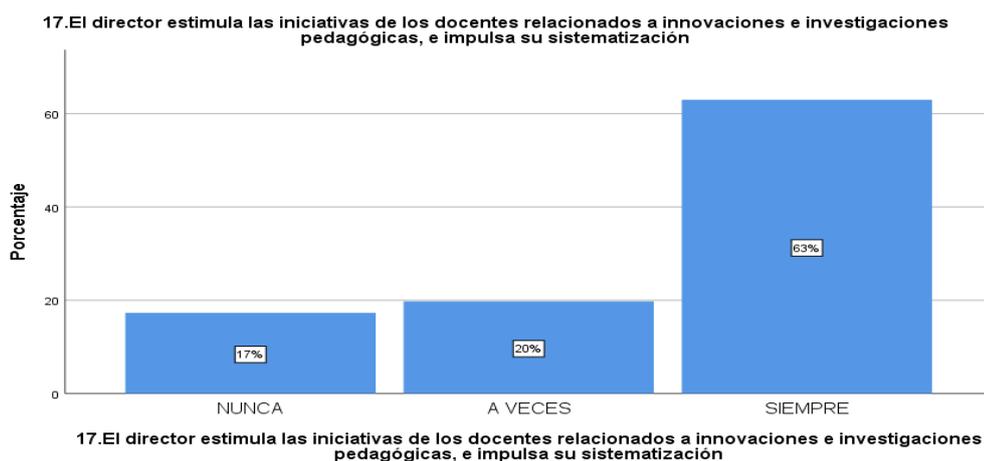
Interpretación: El 12% respondieron que el director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo sobre las prácticas pedagógicas, pero, por otro lado, el 32% mencionó que el director a veces genera espacios y mecanismos para trabajo educativo a través de prácticas pedagógicas y por último el 56% mencionó que el director siempre genera mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.

Tabla 19

El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulad
Válido	NUNCA	14	17,3	17,3	17,3
	A VECES	16	19,8	19,8	37,0
	SIEMPRE	51	63,0	63,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 17

Interpretación: Los docentes respondieron de la siguiente manera: El 17% respondieron que el director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a investigaciones pedagógicas, pero, por otro lado, el 20% mencionó que el director a veces estimula las iniciativas de los docentes relacionados a investigaciones pedagógicas y por último el 63% mencionó que el director siempre estimula las iniciativas relacionadas a innovaciones pedagógicas.

Tabla 20

El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A	28	34,6	34,6	34,6
	SIEMPR	53	65,4	65,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 18

18.El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.



18.El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.

Nota: Tabla N° 20

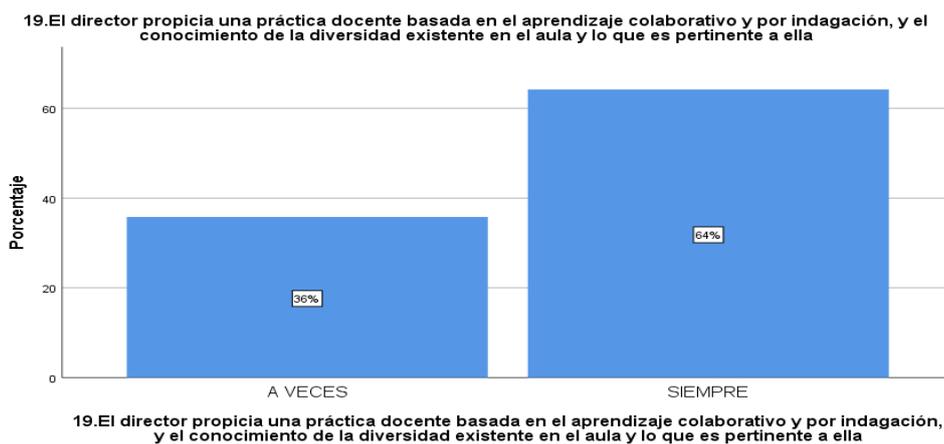
Interpretación: El 35% respondieron que a veces el director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular, pero, por otro lado, el 65% mencionó que siempre el director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.

Tabla 21

El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	A VECES	29	35,8	35,8	35,8
o	SIEMPR	52	64,2	64,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 19

Nota: Tabla N° 21

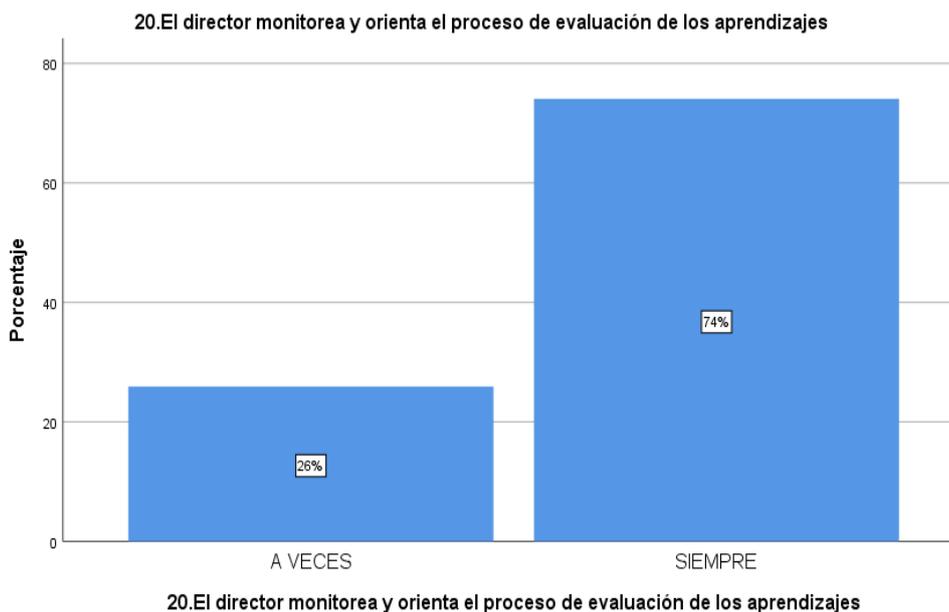
Interpretación: Los docentes respondieron de la siguiente manera: El 36% respondieron que a veces el director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, pero, por otro lado, el 64% mencionó que siempre el director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.

Tabla 22

El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	21	25,9	25,9	25,9
	SIEMPRE	60	74,1	74,1	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 20

Nota: Tabla N° 22

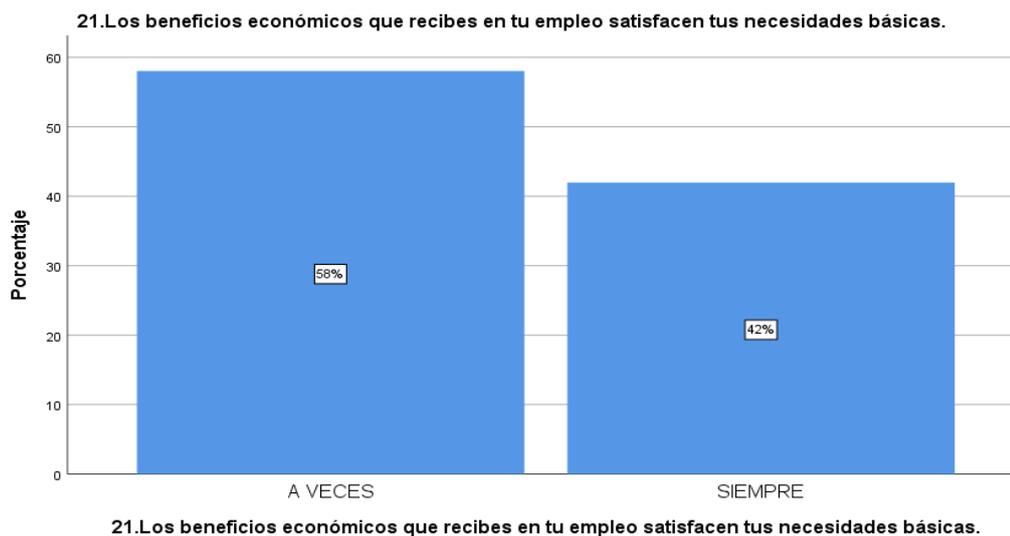
Interpretación El 26% respondieron que a veces el director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes, pero, por otro lado, el 74% mencionó que siempre el director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.

Tabla 23

Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	47	58,0	58,0	58,0
	SIEMPRE	34	42,0	42,0	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 21

Nota: Tabla N° 23

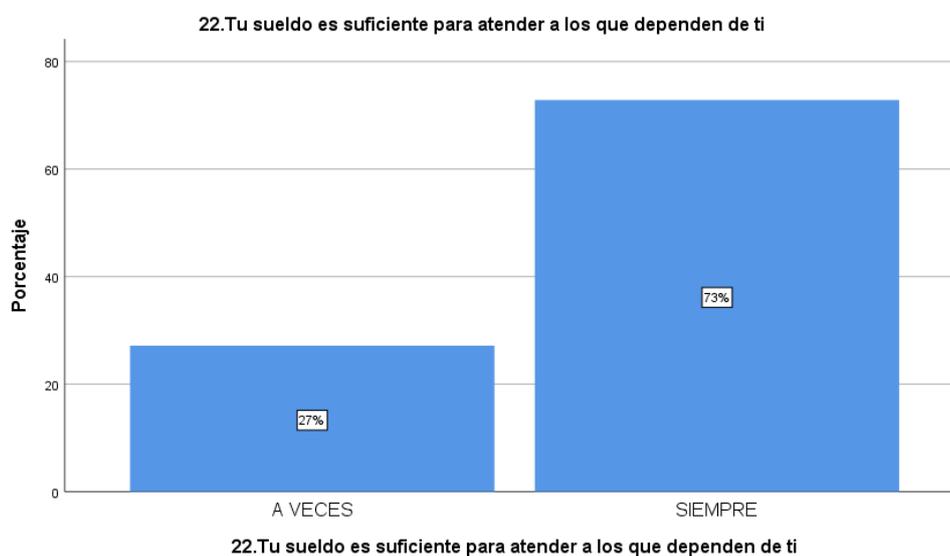
Interpretación: Los docentes respondieron de la siguiente manera: El 58% respondieron que siempre ya que el director administra de manera correcta los beneficios económicos para que los docentes puedan calmar sus necesidades básicas, mientras un 42% mencionó que es solo a veces ante esta interrogante.

Tabla 24

Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	22	27,2	27,2	27,2
	SIEMPRE	59	72,8	72,8	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 22

Nota: Tabla N° 24

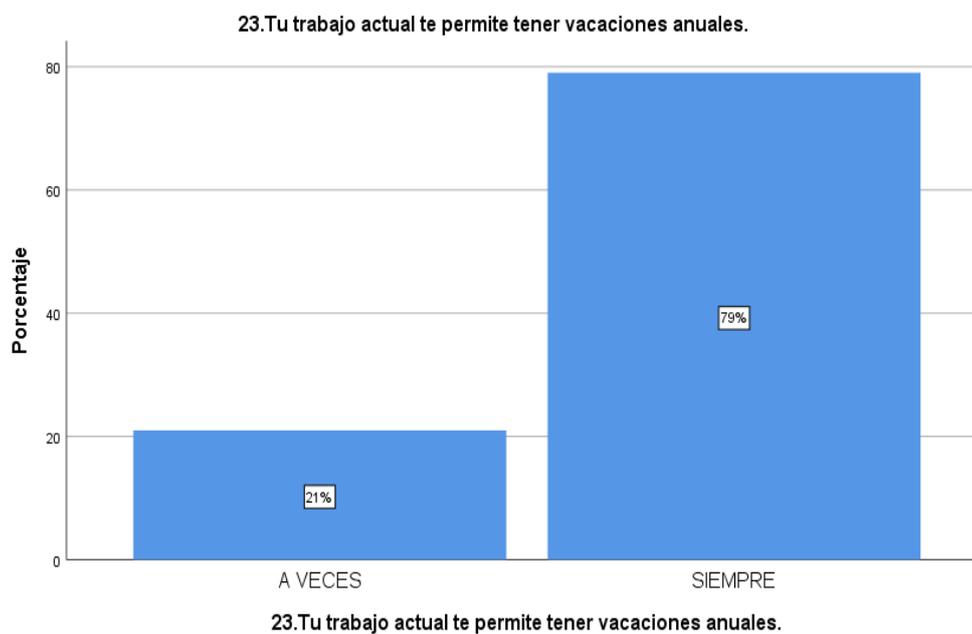
Interpretación: Los docentes respondieron de la siguiente manera: El 73% respondieron que siempre ya que consideran que el sueldo pertinente a sus labores les es suficiente para atender a los que dependen de ellos como pareja e hijos, mientras un 27% mencionó que es solo a veces ya que sus gastos o deudas son cambiantes.

Tabla 25

Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	17	21,0	21,0	21,0
	SIEMPR	64	79,0	79,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 23

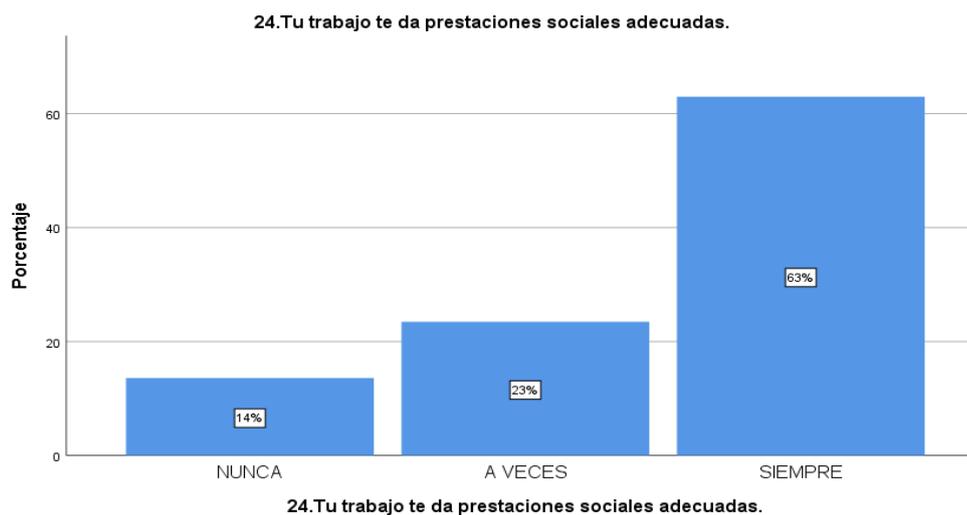
Nota: Tabla N° 25

Interpretación: El 79% respondieron que siempre ya que considera que su trabajo actual puede solicitar licencias o permisos además de las posibilidades económicas, mientras un 21% mencionó que es solo a veces ya que se da de manera esporádica.

Tabla 26*Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	13,6	13,6	13,6
	A VECES	19	23,5	23,5	37,0
	SIEMPRE	51	63,0	63,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 24

Nota: Tabla N° 26

Interpretación: El 63% respondieron que siempre ya que consideran que sus prestaciones sociales se dan de manera adecuada y los docentes se sienten conformes, También hay un % de los encuestados que respondieron 23% mientras un 14% mencionó que nunca.

Tabla 27

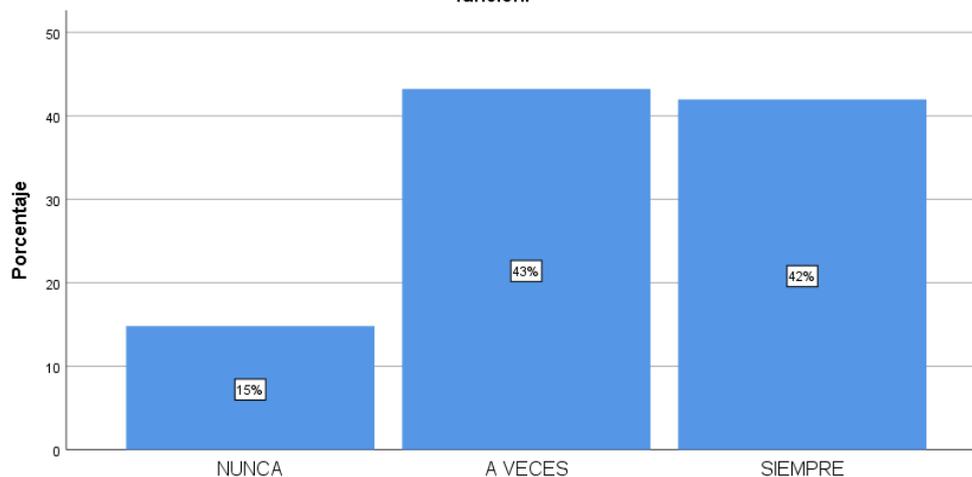
El reconocimiento social que tienes, es similar al que se les da a otros profesionales de acuerdo a su función

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	14.8	14.8	14.8
	A VECES	35	43.2	43.2	58.0
	SIEMPRE	34	42.0	42.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 25

25.El reconocimiento social que tienes, es similar al que se les da a otros profesionales de acuerdo a su función.



25.El reconocimiento social que tienes, es similar al que se les da a otros profesionales de acuerdo a su función.

Nota: Tabla N° 27

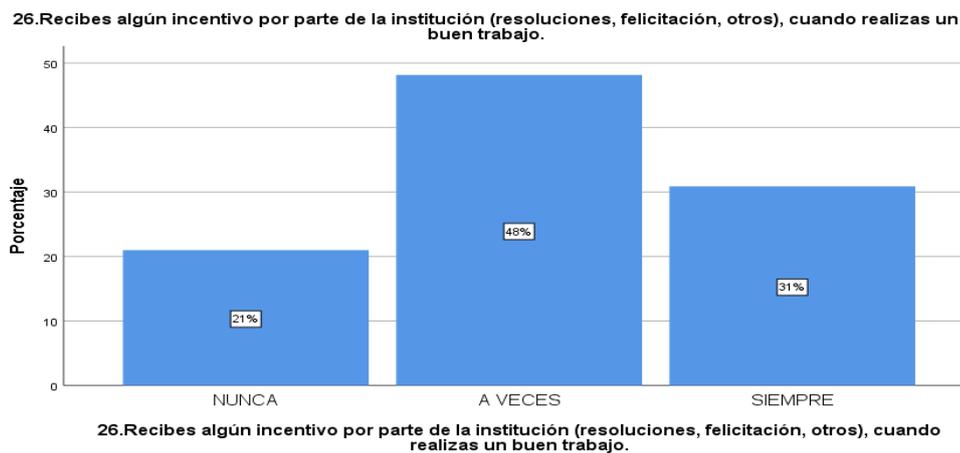
Interpretación: Un 43% mencionaron que siempre el reconocimiento social en comparación al desempeño también un 43% respondieron que a veces ya que consideran que el reconocimiento social en comparación al desempeño de otros trabajadores se da de manera esporádica, mientras un 15% mencionó que nunca.

Tabla 28

Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NUNCA	17	21,0	21,0	21,0
	A VECES	39	48,1	48,1	69,1
	SIEMPR	25	30,9	30,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 26

Nota: Tabla N° 28

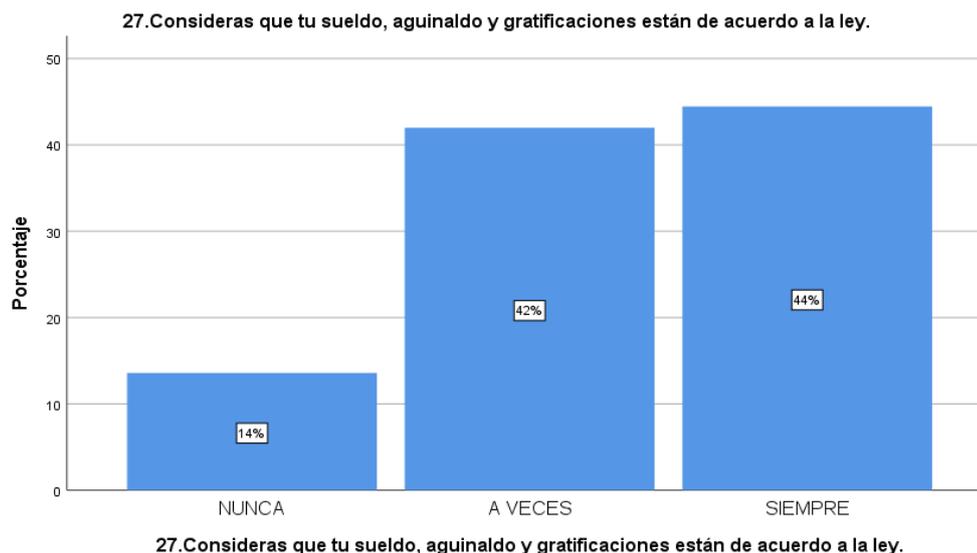
Interpretación: El 48% respondieron que a veces ya que consideran que son reconocidos de manera esporádica mediante algún tipo de incentivo ya sea económico o social, también tenemos un 31% de los participantes que mencionaron Siempre mientras un 21% mencionó que nunca.

Tabla 29

Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	13,6	13,6	13,6
	A VECES	34	42,0	42,0	55,6
	SIEMPR	36	44,4	44,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 27

Nota: Tabla N° 29

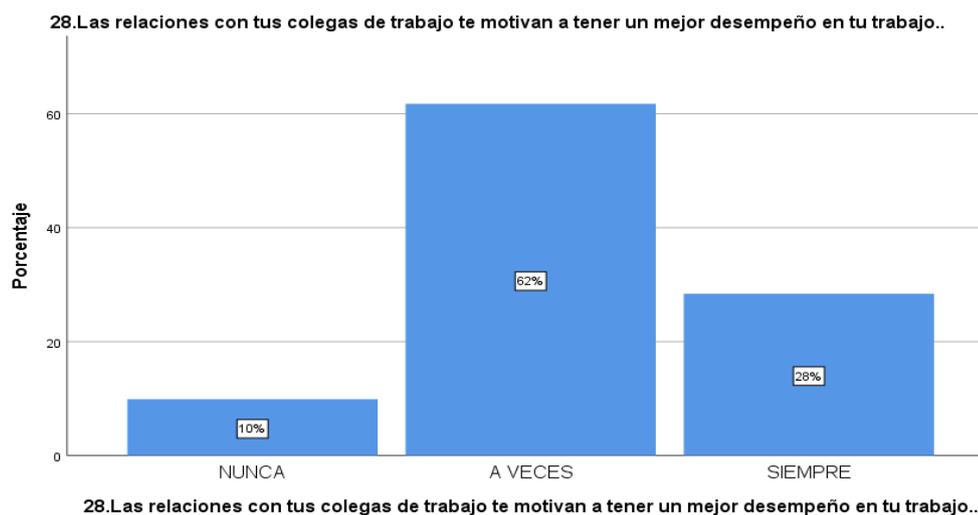
Interpretación: El 44% respondieron que siempre ya que consideran que su sueldo, y demás beneficios sociales están de acuerdo a ley esto debido a la información que manejan, mientras, también tenemos un 42% mencionaron que a veces están conforme con el sueldo y también 14% mencionó que nunca.

Tabla 30

Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9.9	9.9	9.9
	A VECES	50	61.7	61.7	71.6
	SIEMPRE	23	28.4	28.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 28

Nota: Tabla N° 30

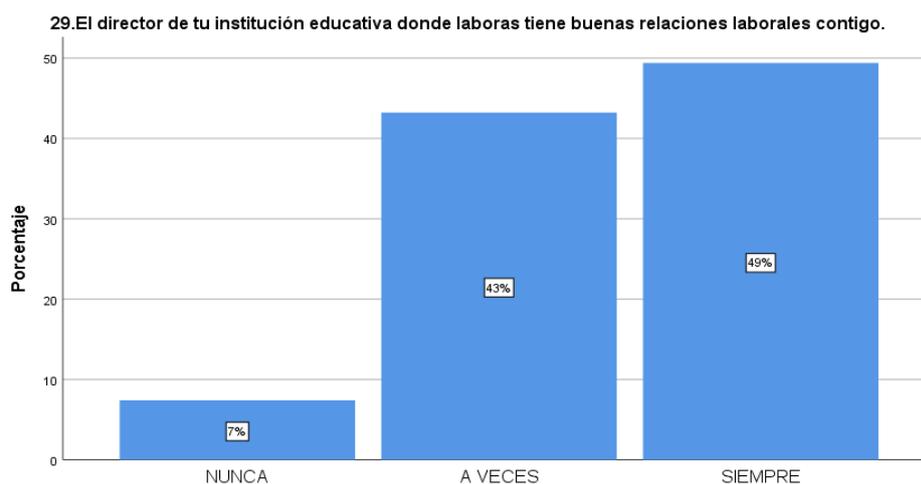
Interpretación: El 62% respondieron que a veces ya que consideran que existen desacuerdos en ocasiones durante el horario laboral y no motivan a mejorar el desempeño laboral, también tenemos un 26% de los encuestados mencionaron a veces la relación entre compañeros le motiva a un mejor desempeño, mientras un 10% mencionó que nunca.

Tabla 31

El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	7.4	7.4	7.4
	A VECES	35	43.2	43.2	50.6
	SIEMPRE	40	49.4	49.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 29

29.El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo.

Nota: Tabla N° 32

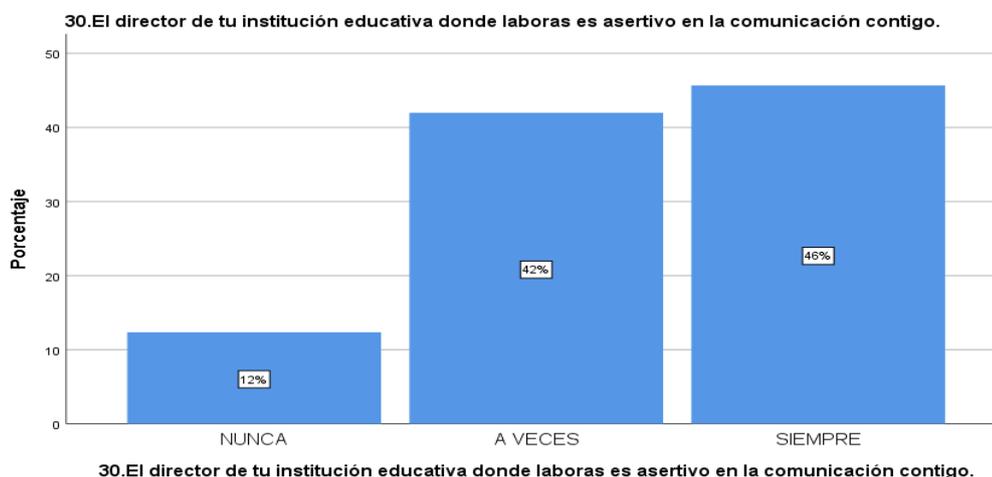
Interpretación: El 49% respondieron que siempre ya que consideran que el director de su institución tiene una buena relación laboral con el docente de respeto y amabilidad, También un 43% mencionaron a veces que el director tiene buena relación laboral, mientras un 7% mencionó que nunca.

Tabla 32

El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<u>NUNCA</u>	10	12,3	12,3	12,3
	<u>A VECES</u>	34	42,0	42,0	54,3
	<u>SIEMPRE</u>	37	45,7	45,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 30

Nota: Tabla N° 33

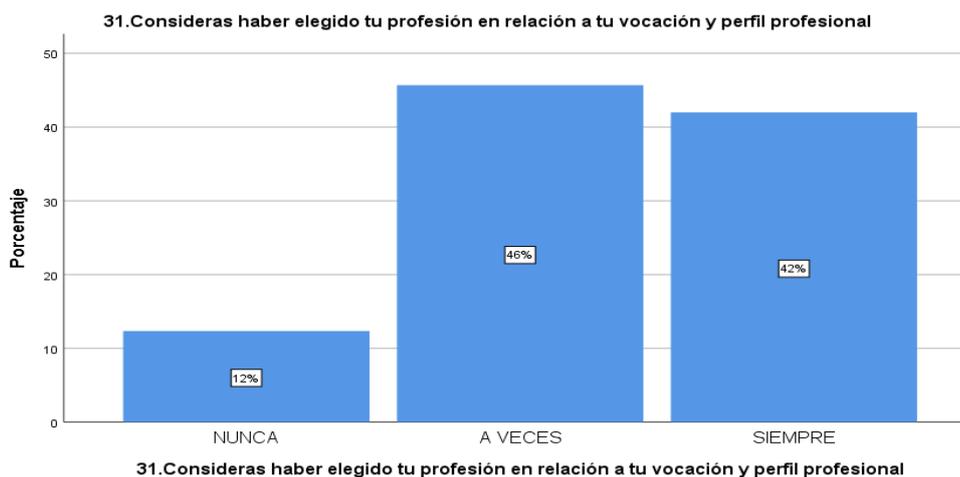
Interpretación: El 46% respondieron que siempre ya que consideran que el director de su institución tiene un adecuado manejo de la comunicación ante los docentes, mientras un 42% mencionaron que a veces el director es asertivo en la comunicación que transmite, también hay un 11% mencionó nunca.

Tabla 33

Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	12,3	12,3	12,3
	A VECES	37	45,7	45,7	58,0
	SIEMPRE	34	42,0	42,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 31

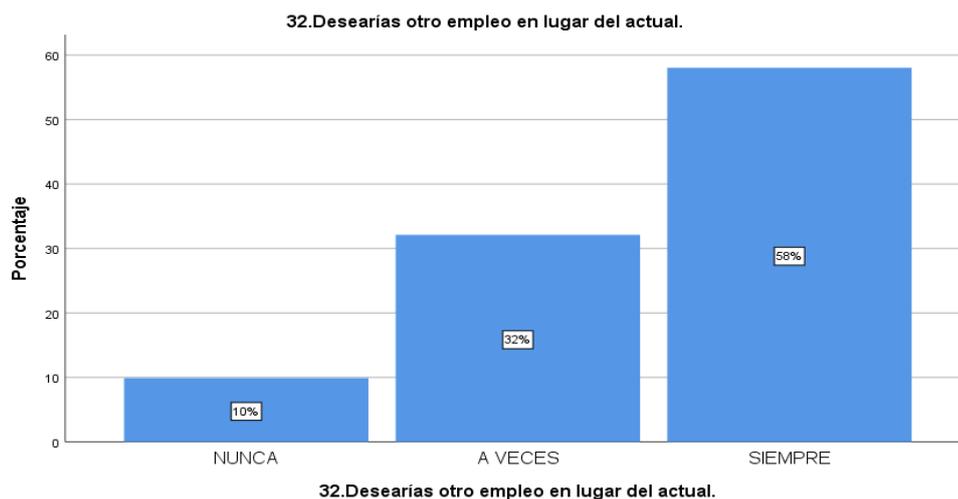
Nota: Tabla N° 33

Interpretación: El 46% respondieron que a veces ya que consideran de manera dudosa haber elegido de manera correcta y con convicción su carrera profesional, También tenemos un 42% que mencionó Siempre esto quiere decir que, si escogieron muy bien su carrera profesional, mientras un 11% mencionó nunca.

Tabla 34*Desearías otro empleo en lugar del actual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,9	9,9	9,9
	A VECES	26	32,1	32,1	42,0
	SIEMPR	47	58,0	58,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 32

Nota: Tabla N° 34

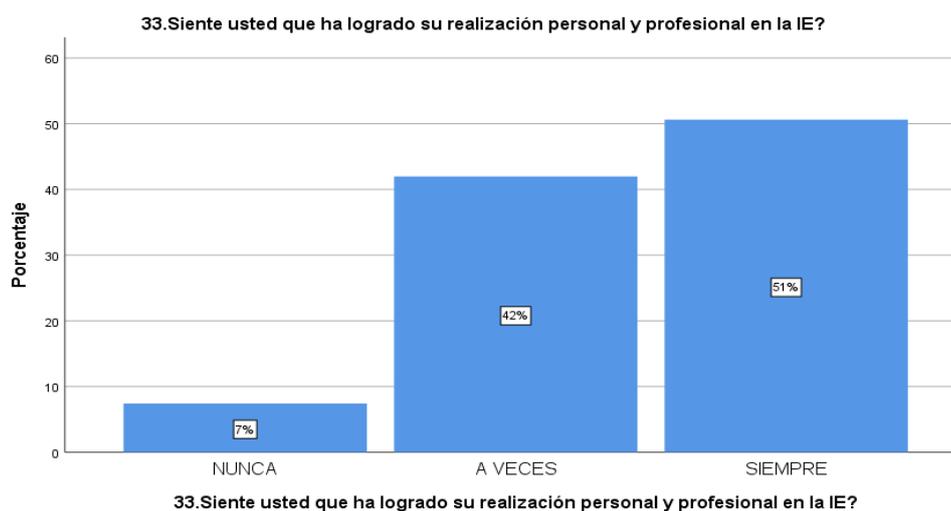
Interpretación: El 58% respondieron que siempre ya que consideran encontrar un mejor trabajo y con remuneraciones económicas mayores a las actuales, también un 32% de los encuestados manifestaron a veces ellos quisieran otro empleo, mientras un 10% mencionó nunca.

Tabla 35

¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	7,4	7,4	7,4
	A VECES	34	42,0	42,0	49,4
	SIEMPRE	41	50,6	50,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 33

Nota: Tabla N° 35

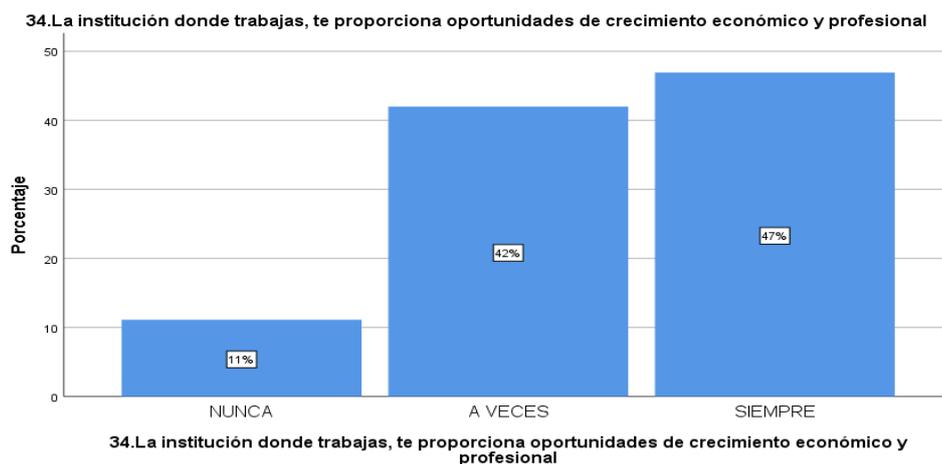
Interpretación: El 51% respondieron que siempre ya que consideran haber encontrado dentro de esta institución una buena opción de desarrollo y superación profesional, también tenemos un 42% que manifestaron a veces se sienten conforme con lo q hacen dentro de su carrera y lo personal, mientras un 7% mencionó nunca.

Tabla 36

La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	9	11,1	11,1	11,1
A VECES	34	42,0	42,0	53,1
SIEMPRE	38	46,9	46,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 34

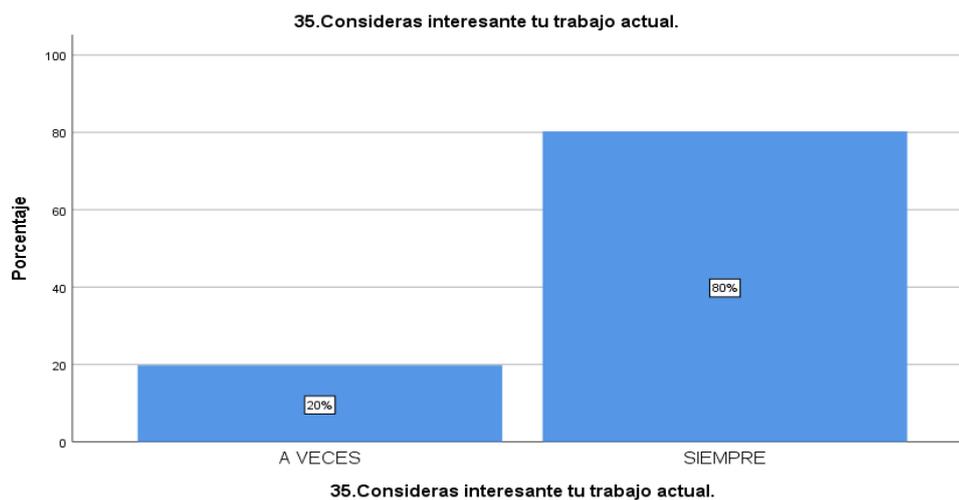
Nota: Tabla N° 36

Interpretación: El 47% respondieron que siempre ya que consideran que el trabajo que desempeñan y el puesto que tiene son considerados como una oportunidad de desarrollo económico, también un 42% mencionaron a veces la institución proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional, mientras un 11% mencionó que nunca.

Tabla 37*Consideras interesante tu trabajo actual.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	16	19,8	19,8	19,8
	SIEMPRE	65	80,2	80,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 35

Nota: Tabla N° 37

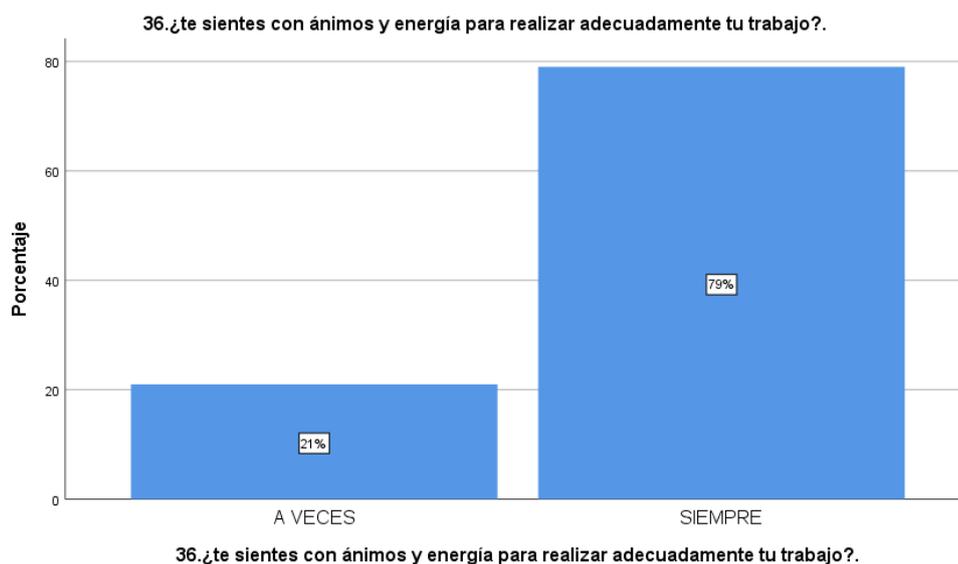
Interpretación: El 80% respondieron que siempre ya que consideran que el trabajo que desempeñan es interesante por las experiencias vividas y el cambiante estilo de aprendizaje, mientras un 20% mencionó que a veces.

Tabla 38

Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	17	21,0	21,0	21,0
	SIEMPRE	64	79,0	79,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 36

Nota: Tabla N° 38

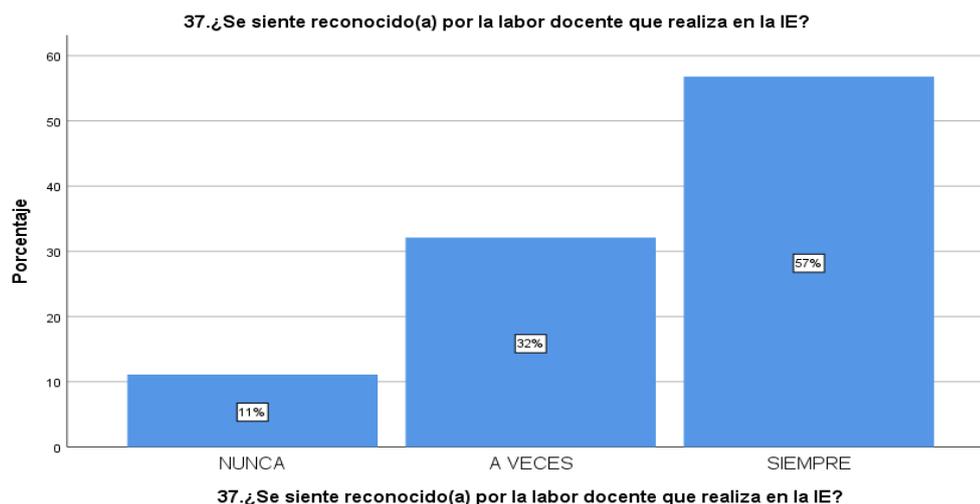
Interpretación: El 79% respondieron que siempre ya que consideran que se encuentran con un muy buen estado de ánimo para poder desarrollar sus actividades diarias con la mayor eficacia posible, desempeñándose de manera idónea en el trabajo, mientras un 21% mencionó que a veces.

Tabla 39

¿Se siente reconocido(a) por la labor Docente que realiza en la IE?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	11,1	11,1	11,1
	A VECES	26	32,1	32,1	43,2
	SIEMPRE	46	56,8	56,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 37

Nota: Tabla N° 39

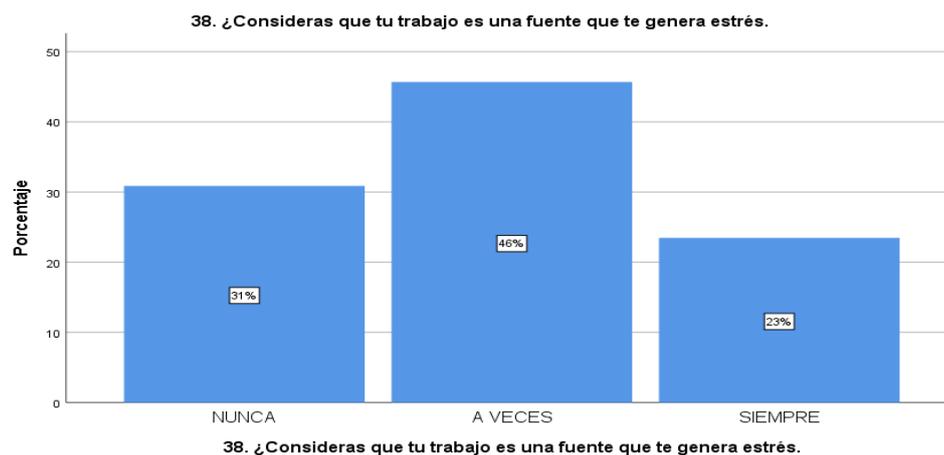
Interpretación: El 58% respondieron que siempre ya que consideran que sienten un reconocimiento social por las labores que viene desempeñando dentro de la institución educativa y sus estudiantes, también hay un 32% que mencionaron a veces sienten que son reconocidos por la labor que vienen realizando, mientras un 9% mencionó que nunca.

Tabla 40

Consideras que tu trabajo es una fuente que te genera estrés.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	25	30,9	30,9	30
Válido A VECES	37	45,7	45,7	76
Válido SIEMPRE	19	23,5	23,5	100
Total	81	100,0	100,0	

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 38

Nota: Tabla N° 40

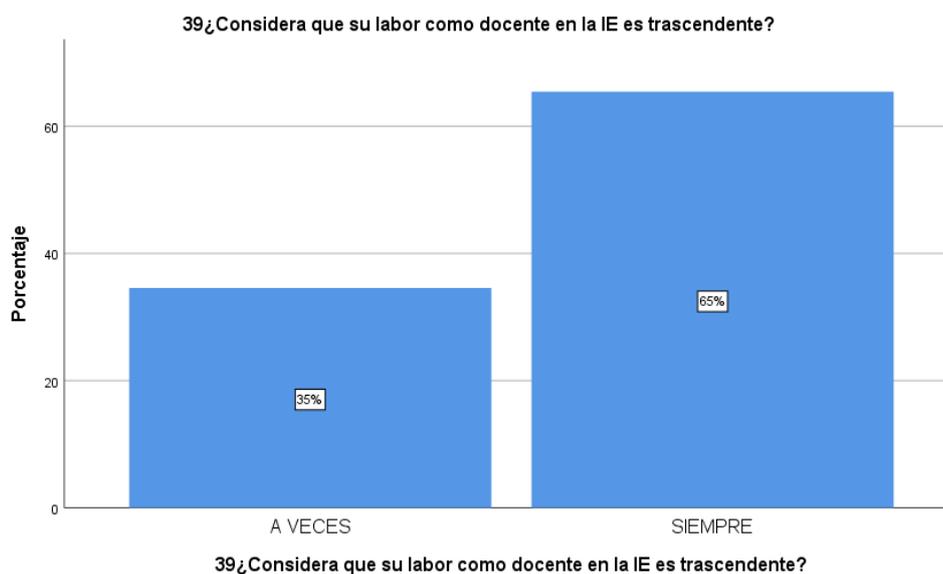
Interpretación: El 46% respondieron que a veces ya que consideran que su trabajo genera un estrés que se da de manera ocasional por las situaciones laborales que tiene que padecer, mientras tanto el 23% de los encuestados manifestaron siempre se sienten estresados por la magnitud de las funciones que tiene a su cargo, mientras un 24% mencionó que nunca.

Tabla 41

¿Considera que su labor como Docente en la IE es trascendente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	A	28	34,6	34,6
	SIEMP	53	65,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Nota: Docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Gráfico 39

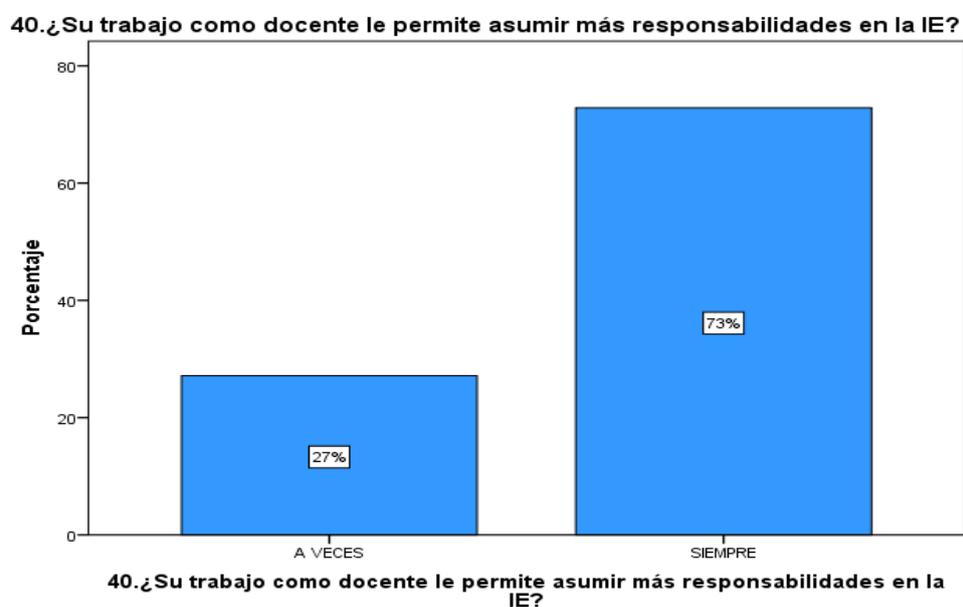
Nota: Tabla N° 41

Interpretación: Se observó en la tabla 42, se respondió a la interrogante ¿Considera que su labor como docente en la IE es trascendente?, los docentes respondieron de la siguiente manera: El 65% respondieron que siempre ya que consideran que su labor como docente es de vital importancia para el desarrollo académico del estudiante, mientras un 35% mencionó que a veces.

Tabla 42

¿Su trabajo como docente le permite asumir más responsabilidades en la IE?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	22	27,2	27,2
	SIEMPRE	59	72,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Gráfico 40

Nota: Tabla N° 42

Interpretación: El 73% respondieron que siempre ya que consideran que su desempeño como docente en la institución educativa le permite encargarse de actividades extras de sus responsabilidades netas como docente, mientras un 28% mencionó que a veces.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Contratación de hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Tabla 43

Desempeño directivo/ satisfacción laboral

		Desempeño	Satisfacción
Desempeño directivo	Correlación de Pearson	1	,883**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,883**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada se concluye que el desempeño directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco, esta relación se da de manera muy alta, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir que a un eficiente desempeño directivo del director de la institución educativa existirá una mayor satisfacción laboral de los docentes; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Pearson ($r_{HX}=0,883$).

5.2.2 Contratación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Tabla 44

Desempeño directivo / Satisfacción intrínseca

		Desempeño directivo	Satisfacción intrínseca
Desempeño directivo	Correlación de Pearson	1	,886**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción intrínseca	Correlación de Pearson	,886**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis específica 1 planteada se concluye que el desempeño directivo se relaciona significativamente con la satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco, esta relación se da de manera muy alta, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, es decir que a un eficiente desempeño directivo de parte del director de la institución educativa existirá un mayor crecimiento en la satisfacción intrínseca; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Pearson ($r_{hx}=0,886$).

5.2.3 Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

Tabla 45

Desempeño directivo / Satisfacción extrínseca

		Desempeño	Satisfacción
Desempeño directivo	Correlación de Pearson	1	,870**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción intrínseca	Correlación de Pearson	,870**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis específica,2 planteada se concluye que el desempeño directivo se relaciona significativamente con la satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco, esta relación se da de manera muy alta, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta a alterna, es decir que a un eficiente desempeño directivo de parte del director de la institución existirá una mayor satisfacción extrínseca; tal y como se demuestra en los resultados estadísticos expuestos anteriormente con la correlación de Pearson ($r_{hx}=0,870$).

5.3 Discusión de resultados

De acuerdo a los datos extraídos en el procesamiento estadístico se ha podido conocer que el manejo desempeño directivo el cual es un factor indispensable para que exista una satisfacción laboral adecuada de los docentes, evidenciada en su relación, así como el manejo acertado de lo que viene hacer las relaciones interpersonales generan un clima adecuado que motiva a todos los docentes a dar lo mejor en su práctica pedagógica.

(Vergara, 2018), el uso de la narración ayuda a establecer y documentar la vida real de los profesores de secundaria en diferentes instituciones educativas con respecto a la satisfacción laboral. En cuanto a los factores que generan satisfacción la motivación intrínseca juega un papel importante cuando se sienten apasionados por su trabajo. Los cursos impartidos les motivan a prepararse y dar lo mejor de sí mismos cada día. El entorno laboral en el que trabajan es agradable, estimulante y muy importante.

También enfatizó que los docentes entrevistados dijeron que la institución educativa les brinda un salario digno, que les permite sobrevivir sin buscar ingresos adicionales, lo que se considera un factor de satisfacción laboral; sin embargo, la presión que genera un clima laboral estresante supera la satisfacción económica.

Estos datos tienen cierta coincidencia con los obtenidos en tabla 24 según la interrogante: El sueldo es suficiente para sostener a personas dependientes de tal trabajo, los docentes respondieron de la siguiente manera: El 73% respondieron que siempre ya que consideran que el sueldo pertinente a sus labores les es suficiente para atender las necesidades de los individuos que dependen como a veces la pareja e hijos, mientras un 27% menciona que es solo a veces ya que sus gastos o deudas son cambiantes.

(Portales, 2019), la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del distrito, La Esperanza en el 2019 se determinó que tiene un alto nivel de desempeño gerencial, según lo determinado por la frecuencia de respuestas de 28 docentes, equivalente al total 84.85%. Asimismo, se puede demostrar que existe un alto nivel de satisfacción con el trabajo de los docentes en dicha institución, determinado por la frecuencia de respuestas de 21 docentes equivalente a un total de 63.64%. También se puede demostrar que existe una relación inversa y muy débil entre las variables de desempeño del gerente y la satisfacción laboral del maestro con el equivalente Rho de Spearman de -0.047 y un p-valor equivalente a 0.794, con un nivel de significancia del 5%. Por otro lado, se ha demostrado que existe una relación inversa y muy débil entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca, con Rho de Spearman igual a 0,003 y un p-valor igual a 0,988, al nivel de significancia del 5%.

Estos resultados obtenidos en la Tabla 43, donde se puede demostrar que el desempeño está significativamente relacionado con la satisfacción laboral de los docentes de primaria en las escuelas del distrito de Rupa-Rupa, Huánuco. Que, con la implementación efectiva de la gestión por parte del director de la institución educativa, los docentes estarán más satisfechos con su trabajo; como lo muestran los resultados estadísticos presentados anteriormente con la correlación de Pearson. ($r_{hx}=0,883$).

5.4 Aporte científico de la investigación

Esta investigación tiene gran relevancia científica en el sentido que permitió conocer la relación del desempeño directivo y satisfacción laboral del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco, lo cual es bastante alta, esto da una ampliación a la teoría existente porque se pudo evidenciar que en las institución educativas el director tiene un desempeño eficiente, los docentes se van a sentir motivados, lo cual podrán desarrollar sus actividades educativas de manera adecuada, sintiéndose respaldado por su directivo, esto va permitir que las autoridades competentes se preocupen en tener mejores filtros seleccionando a los directivos más preparados en gestión educativa.

CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general de la investigación se logró determinar la existencia de una correlación significativa positiva muy alta $r = 0,883$, entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa – Rupa, Huánuco, asimismo se evidencia que existe una correlación continua, esto nos indica que mientras se perciba un buen desempeño directivo dentro las instituciones existirá una positiva satisfacción docente.
2. Para el objetivo específico 1, también se logró establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco, dándose esta relación de una manera muy alta con una correlación de Pearson de $r = 0,886$. Indicándonos que efectivamente los indicadores de la dimensión satisfacción intrínseca (vocación, oportunidades de crecimiento, logro y trabajó en sí) tiene relación con el desempeño docente.
3. Del mismo modo, con lo que concierne al objetivo específico 2, se logró establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco, dándose esta relación de una manera muy alta con una correlación de Pearson de $r = 0,870$. Indicándonos que efectivamente los indicadores de la dimensión satisfacción extrínseca (beneficio económico y vacaciones) tiene relación con el desempeño docente.

SUGERENCIAS

1. A los directores se les sugiere que deben desempeñarse adecuada y óptimamente en sus funciones a fin de mejorar la satisfacción laboral de los docentes porque se determinó que su accionar es relevante y significativo en la satisfacción laboral de los docentes a nivel de la región Huánuco.
2. A los directores de las instituciones educativas deben garantizar un desempeño directivo adecuado y óptimo porque se estableció que mejora la satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del nivel primario en la región Huánuco.
3. A los directores de las instituciones educativas deben garantizar un desempeño directivo adecuado y óptimo porque se estableció que mejora la satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del nivel primario en la región Huánuco.

REFERENCIAS

- Abascal & Esteban (2005). Análisis de encuestas. Esic editorial.
- Aparicio, M. (2018). Desempeño directivo y clima escolar en la institución educative Particular “Andenes de Chilina” del distrito Alto Selva Alegre de la provincia de Arequipa.
- Arias, F (2012) Metodología Científica.6ta
- Arroyo, M. (2006). Formar educadoras y educadores de jóvenes e adultos. 17-32.
- Ávalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La profesión Docente: temas y discusiones en la literatura internacional. *Estudios Pedagógicos*, 36(1), 235-263.
- Ayala, E. (2018). Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño Docente en la institución educativa n° 50941 - construcción civil de la provincia de Santiago – Cusco - 2017. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación (No. 001.42 B4564m Ej. 1 022619). Pearson.
- Carlessi y Reyes (1998.) Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Quinta Edición Lima, Perú: Edit. Mantaro, 21-50.
- Cárdenas, E. (2019). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño Docente en las Instituciones educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha–2015.
- Castells, M. (1999). La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad en red. Vol. I. México, D. F: Siglo Veintiuno Editores
- Córdoba, F. (2005). El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios. Editorial Limusa.

- Cóndor & Bunci (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Cóndor. et all. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Chen, W. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5), 17-31.
- Chruden, H. & Sherman, A. (1987). *Satisfacción laboral*. México: Compañía Continental S.A
- Días-Chiappe, E. (2015). Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Santa Margarita de Surco, Lima-Perú. Lima: Tesis de maestría. e. (s.f.).
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).
- Hernández. et al. (2010). *Metodología de la Investigación*, gta edición.
- Hernández. et al. (2014). *Metodología de la*. Ciudad de México: Mc Graw Hill, 12,20.
- Harpaz, I. (1883). *Job satisfaction. Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Nueva York: Libra Publishers.
- Hernández et al. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*.
- Herzberg et al. (1959). *Motivation to work*. John and Wiley. New York. *The Journal of Psychology*, 120(6), 613-626.
- Javier, S. (2021). *Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa Alter Christus Ate*, Lima–2020.
- Leyva, L. (2019). *Desempeño Directivo Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas 81550-Chota Y 80372–Cushcanday, Agallpampa-Otuzco-2019*.

- Lincovil, M. (2016). Características de un buen director. *Elige Educar*, 12 - 28.
- Locke, J. (1976). *The natural of job satisfaction*. Chicago: Rand Mc Nall
- MINEDU, M. D. (2014). *Marco del Buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Compromisos de gestión escolar y Plan Anual de Trabajo 2017*. Lima: Autor
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Evaluación del desempeño en cargos directivos de I.E. Educación básica. Manual Del Comité de Evaluación*. Lima: Autor.
- Moore, C. (2012). The role of school environment in teacher dissatisfaction among US public school teachers. *SAGE Open*, 2(1).
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo (Tesis doctoral)*. Universidad Complutense de Madrid: España.
- Núñez & Padilla (2019). *La gestión administrativa en el desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Fiscal Arturo Borja, cantón Quito, provincia Pichincha en el año 2018 (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación)*.
- Oros & Main (2004). *Escala de Satisfacción Laboral para Docentes. ESLA-Educación*. Argentina.
- Portales, M. (2019). *Desempeño Directivo y Satisfacción Laboral Docente En La institución educativa 80829 "José Olaya Balandra" Del distrito La Esperanza-Trujillo*, 2019.
- Puente, R. (2017). *Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral Docente en la institución educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca - Huánuco* 2015.
- Pujol-Cols & Dabos (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18.

- Ramírez, J. (2019). Factores laborales relacionados al desempeño directivo en la unidad de gestión educativa local Huánuco, 2018.
- Ramírez, K (2014). Sistema de reconocimiento para alcanzar los objetivos claves de una empresa. Recuperado de: <http://www.uteq.edu.mx/tesis/IIDE/0790.pdf>
- Reyes, E. (2018). La gestión educativa de las TICS y los procesos de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Nro. 3095 Perú - Kawachi de Los Olivos – Lima. (Tesis de Maestro). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Rockwell, E. (2018). Vivir entre escuelas: relatos y presencias. Antología esencial. Buenos Aires: CLACSO.
- Sánchez. et all. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.
- Schunk, D. (2012). Teorías del aprendizaje. México: Pearson Educación.
- Soto, M. (2017). El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud “Tacabamba” Tacabamba, 2015.
- Soubal, S. (2008). La gestión del aprendizaje. Revista Polis vol. 7 ° 21, 2008 Pròlogo, págs., 311-337 © editorial de la universidad bolivariana de chile, 2008
- Tejada, M. (2011). Desempeño profesional Docente y evaluación de la gestión pedagógica. Madrid, España: Academia español.
- Tejedor, F. (2013). La evaluación del profesorado como estrategia de mejora de la calidad de enseñanza universitaria. Revista de educación y derecho, 548 (17), 1 – 9.
- Tenti, E. (2-6 de junio de 2008). Sociología de la profesionalización Docente. Seminario Internacional. Profesionalizar a los profesores sin formación inicial: puntos de referencia para actuar. Buenos Aires, Argentina

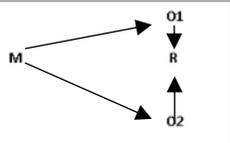
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de Fundación Chile. REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Krichesky, M. (1999). Proyectos de orientación y tutoría. Paidó's.
- Valderrama, S. (2014). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Valencia, D. (2018). La supervisión directiva en el desempeño laboral Docente (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación).
- Veiga de Cabo, J. & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Medicina y seguridad del trabajo, 54(210), 81-88.
- Vergara, C. (2018). Satisfacción laboral Docente: narrativas y experiencias significativas en un entorno de retos (Bachelor's thesis, Universidad Casa Grande. Facultad de Ecología Humana).
- Werther & Davis (2008). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill Interamericana.
- Zurita, et all. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios. Enseñanza e Investigación en Psicología, 92-99
- Zas B. (2008). La satisfacción como indicador de excelencia en la calidad de los servicios de salud. Psicología- Científica.com. Agosto 26 de 2002. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-80-1-lasatisfaccion-como-indicador-de-excelenciaen-la-calidad-d.html> 2002.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: DESEMPEÑO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO RUPA - RUPA, HUÁNUCO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES		METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco? ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco. Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco. Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco. Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción extrínseca de los</p>	<p>VARIABLE 1 Desempeño Directivo</p>	<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>POBLACIÓN Docentes de tres instituciones educativas perteneciente al distrito de Rupa -Rupa. Población = 81 MUESTRA 81 docentes NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental Correlacional</p> 
				<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>Planificación Gestión escolar Clima escolar Resolución de conflictos Manejo de recursos Dirección</p>	
				<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>Implementación de estrategias y oportunidades Incentivar la participación Orientación y evaluación de uso de estrategias</p>	
			<p>VARIABLE 2 Satisfacción Extrínseca</p>	<p>Beneficio económico Vacaciones Prestaciones sociales</p>		

		<p>docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.</p> <p>Ho: No existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.</p> <p>Ha: Existe relación directa entre el desempeño directivo y satisfacción intrínseca de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.</p>	Satisfacción laboral		<p>Reconocimiento laboral y social</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Técnica (Encuesta)</p> <p>Instrumento (cuestionario)</p>
				Satisfacción Intrínseca	<p>Vocación</p> <p>Oportunidades de crecimiento</p> <p>Logro</p> <p>Trabajo en si</p> <p>Responsabilidades</p>	<p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Paquetes estadísticos SPSS V24 y programa EXCEL</p>



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: DESEMPEÑO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO RUPA - RUPA, HUÁNUCO

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito Rupa - Rupa, Huánuco.

INVESTIGADOR: Eva Margarita Venancio Cardenas

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:



Firma del investigador responsable:

Huánuco, 2021

ANEXO 03
CUESTIONARIO

TESIS: DESEMPEÑO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO RUPA - RUPA, HUÁNUCO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente del nivel primaria, solicitamos que nos dediques unos minutos de su tiempo para responder a este cuestionario con la mayor sinceridad posible, para ello por favor marca con una (X) la opción de respuesta que mejor represente tus percepciones.

Escalas: **NUNCA (1)** **A VECES (2)** **SIEMPRE (3)**

VARIABLE 1: DESEMPEÑO DIRECTIVO	Escala de valoración		
Ítems	1	2	3
El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional			
El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social			
El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.			
El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad			
El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos			
El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.			
El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza			
El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje			
El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.			
El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.			
El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes			
El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.			
El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.			

El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua			
El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.			
El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que mejoren la enseñanza y el clima escolar.			
El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.			
El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.			
El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES			
Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.			
Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti			
Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales.			
Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.			
El reconocimiento social que tienes, es similar al que se les da a otros profesionales de acuerdo a su función.			
Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo.			
Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley.			
Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo.			
El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo.			
El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo.			
Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional			
Desearías otro empleo en lugar del actual.			
¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?			
La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional			
Consideras interesante tu trabajo actual.			
Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.			
¿Se siente reconocido(a) por la labor docente que realiza en la IE?			
Consideras que tu trabajo es una fuente que te genera estrés.			
¿Considera que su labor como docente en la IE es trascendente?			
¿Su trabajo como Docente le permite asumir más responsabilidades en la IE?			

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **CESAR FIDEL LINDO PIZARRO**Especialidad: **MAESTRO EN CIENCIAS – ESTADÍSTICA***“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	1. El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	4	4	3	4
	2. El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social	4	3	4	4
	3. El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	4. El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	4	3	4	4
	5. El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos				
	6. El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	3	4
	7. El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza	4	4	4	4
	8. El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	4	4	4	4
	9. El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	4	4	4	4
	10. El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.	4	4	4	4
	11. El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes	4	4	4	4
	12. El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	4	4	4	4
	13. El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión	4	4	4	4

	escolar ante la comunidad educativa.				
	14. El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua	4	4	4	4
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	15. El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	4
	16. El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las prácticas pedagógicas el mejoren la enseñanza y el clima escolar.	4	4	4	4
	17. El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	4	4	4	4
	18. El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.	4	4	4	4
	19. El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	4	4	4	4
	20. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



CESAR FIDEL LINDO PIZARRO
DNI: 23010855



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO
VALDIZÁNHUÁNUCO - PERÚ**
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **CESAR FIDEL LINDO PIZARRO**

Especialidad: **MAESTRO EN CIENCIAS – ESTADÍSTICA**

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Satisfacción Extrínseca	Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	4	4	3	4
	Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti	4	3	4	4
	Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales.	4	4	4	4
	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.	4	3	4	4
	El reconocimiento social que tienes, es similar al que se le da a otros profesionales de acuerdo a su función.				
	Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo.	4	4	3	4
	Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley.	4	4	4	4
	Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo.	4	4	4	4
	El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo.	4	4	4	4
	El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo.	4	4	4	4
Satisfacción Intrínseca	Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional	4	4	4	4
	Desearías otro empleo en lugar del actual.	4	4	4	4
	¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?	4	4	4	4
	La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	4	4	4	4
	Consideras interesante tu trabajo actual.	4	4	4	4

Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.	4	4	4	4
¿Se siente reconocido(a) por la labor docente que realiza en la IE?	4	4	4	4
Consideras que tu trabajo es una fuente que te genera estrés.	4	4	4	4
¿Considera que su labor como docente en la IE es trascendente?	4	4	4	4
¿Su trabajo como docente le permite asumir más responsabilidades en la IE?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



CESAR FIDEL LINDO PIZARRO
DNI: 23010855



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: WALTER RUBEN BERNOY BLANCO

Especialidad: DOCTOR INGENIERIA Y SISTEMAS

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	3	4	4	4
	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social	4	3	4	4
	El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	4	4	4	3
	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	3	4	3	4
	El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	4	3	4	4
	El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	3	3
	El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza	4	4	3	4
	El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	3	4	4	4
	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	3	4	4	3
	El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.	4	4	4	4
	El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes	3	4	4	4
	El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	4	4	4	3
	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	4	3	3	4
	El director conduce de manera participativa los procesos de	4	4	4	3

	autoevaluación y mejora continua	4	4	4	3
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	4	3	4	4
	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las practicas pedagógicas el mejoren la enseñanza y el clima escolar.	3	4	4	4
	El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	4	3	3	4
	El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.	3	4	4	4
	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	4	4	3	4
	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? —

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y sello del experto

WALTER RUBEN BERMANY BLANCO
 DNI: 23015522



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁNHUÁNICO - PERÚ**
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: WALTER RUBEN BERNUX BLANCO

Especialidad: DOCTOR EN INGENIERIA Y SISTEMAS

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Satisfacción Extrínseca	Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	4	4	3	4
	Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti	3	4	4	4
	Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales.	4	3	4	4
	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.	4	4	3	3
	El reconocimiento social que tienes, es similar al que se le da a otros profesionales de acuerdo a su función.	4	4	4	4
	Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo.	3	4	4	4
	Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley.	4	4	3	4
	Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo.	4	4	4	4
	El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo.	4	3	4	4
	El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo.	4	4	4	3
Satisfacción Intrínseca	Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional	4	4	4	4
	Desearías otro empleo en lugar del actual.	4	4	3	4
	¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?	4	4	4	4
	La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	3	4	3	4
	Consideras interesante tu trabajo actual.	3	4	4	3
	Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.	4	4	4	4
	¿Se siente reconocido(a) por la labor docente que realiza en la IE?	4	3	4	4

Consideras que tu trabajo es una fuente que te genera estrés.	3	4	3	4
¿Considera que su labor como docente en la IE es trascendente?	4	4	4	4
¿Su trabajo como docente le permite asumir más responsabilidades en la IE?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y sello del experto

WALTER RUBEN BERNUY BLANCO
 DNI: 23015522



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: NORMA JAUNE VALDIZÁN Especialidad: INGLES

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	3	3	3	3
	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social	3	3	3	3
	El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad <i>institucional</i>	3	3	3	3
	El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	3	3	3	3
	El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	3	3	3	3
	El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza	2	2	2	2
	El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	3	3	3	3
	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	2	2	2	2
	El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.	3	3	3	3
	El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes	3	3	3	3
	El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	4	4	4	4
	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	3	3	3	3
	El director conduce de manera participativa los procesos de				

	autoevaluación y mejora continua	3	3	3	3
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	3	3	3	3
	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las prácticas pedagógicas <u>el mejoran</u> la enseñanza y el clima escolar.	2	2	2	2
	El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	3	3	3	3
	El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.	4	4	4	4
	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	3	3	3	3
	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


 Dra. Norma Jauni Valdizán
 ESP. IDIOMA EXTRANJERO - INGLÉS
 CPPe. 2640678624

Firma y sello del experto

DNI: 40678624



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: NORMA JAUNI VALDIZAN Especialidad: INGLES

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Satisfacción Extrínseca	Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	3	3	3	3
	Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti	2	2	2	2
	Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales.	2	2	2	2
	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.	3	3	3	3
	El reconocimiento social que tienes, es similar al que se le da a otros profesionales de acuerdo a su función.	3	3	3	3
	Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo.	2	2	2	2
	Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley.	3	3	3	3
	Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo.	3	4	4	4
	El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo.	3	3	3	3
	El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo.	3	3	3	3
Satisfacción Intrínseca	Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional	3	3	3	3
	Desearías otro empleo en lugar del actual.	2	2	2	2
	¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?	4	4	4	4
	La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	3	3	3	3
	Consideras interesante tu trabajo actual.	3	3	3	3
	Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.	3	3	3	3
	¿Se siente reconocido(a) por la labor docente que realiza en la IE?	3	3	3	3

Consideras que tu trabajo es una fuente que te genera estrés.	2	2	2	
¿Considera que su labor como docente en la IE es trascendente?	4	3	2	3
¿Su trabajo como docente le permite asumir más responsabilidades en la IE?	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (✓) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (✓) NO ()


 Dra. Norma Jaun Valdizan
 ESP. IDIOMA EXTRANJERO - INGLÉS
 CPPe. 2640678624

Firma y sello del experto

DNF: 40678624



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: HUMBERTO SEGUNDO LANARES PAREDES Especialidad: MAGISTER EN PSICOPEDAGOGÍA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	4	3	4	3
	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social	4	4	3	4
	El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	3	4	3	4
	El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	4	4	4	3
	El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	3	4	4	3
	El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza	4	4	3	4
	El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	3	4	4	3
	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	4	4	4	4
	El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.	4	4	3	4
	El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes	4	4	4	4
	El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	4	4	4	4
	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	4	4	4	3
	El director conduce de manera participativa los procesos de	4	4	4	4

	autoevaluación y mejora continua				
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	4	4	3	4
	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las practicas pedagógicas el mejoren la enseñanza y el clima escolar.	3	4	4	3
	El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	4	4	3	4
	El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.	4	4	4	4
	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	4	4	4	4
	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()



Mg. Humberto S. Lanares Paredes
DIRECTOR

Firma y sello del experto

DNI: 22963215



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁNHUÁNUCO - PERÚ**
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: HUMBERTO SEGUNDO LANARES PAREDES

Especialidad: MAGISTER EN PSICOPEDAGOGÍA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Satisfacción Extrínseca	Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	3	2	3	3
	Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti	3	2	3	3
	Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales.	3	2	3	3
	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.	4	3	3	4
	El reconocimiento social que tienes, es similar al que se le da a otros profesionales de acuerdo a su función.	4	4	4	4
	Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo.	3	3	3	3
	Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley.	3	3	3	3
	Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo.	4	4	3	4
	El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo.	3	3	3	4
	El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo.	4	4	4	4
Satisfacción Intrínseca	Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional	4	4	4	4
	Desearías otro empleo en lugar del actual.	3	3	4	3
	¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?	4	4	4	4
	La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	4	4	3	3
	Consideras interesante tu trabajo actual.	4	4	4	4
	Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.	4	4	4	4
	¿Se siente reconocido(a) por la labor docente que realiza en la IE?	4	3	4	4

Consideras que tu trabajo es una fuente que te genera estrés.	3	3	3	3
¿Considera que su labor como docente en la IE es trascendente?	4	4	4	4
¿Su trabajo como docente le permite asumir más responsabilidades en la IE?	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

DN±: 22963215



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: MAXIMO ALFREDO DIONISIO GARMA Especialidad: DOCTOR EN EDUCACIÓN

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El director conduce de manera participativa los documentos de planificación institucional	4	3	4	4
	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social	3	4	4	4
	El director promueve espacios para la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	4	4	4	3
	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad	3	3	4	4
	El director usa el diálogo y la negociación para prevenir y resolver conflictos	3	4	3	3
	El director promueve la participación de las familias para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo de los equipos y materiales educativos para la enseñanza	3	4	3	4
	El director monitorea y realiza el seguimiento al uso óptimo del tiempo de las sesiones de aprendizaje	4	3	3	4
	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	3	3	4	3
	El director desarrolla estrategias para el manejo de situaciones de riesgo.	4	3	4	4
	El director dirige el equipo directivo y lo orienta hacia el logro de aprendizajes	4	4	4	4
	El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales.	4	3	3	4
	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	3	4	4	3
	El director conduce de manera participativa los procesos de	4	4	3	4

	autoevaluación y mejora continua				
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	3	3	4	4
	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo educativo a través de la reflexión sobre las practicas pedagógicas el mejoren la enseñanza y el clima escolar.	3	3	3	4
	El director estimula las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	4	4	3	4
	El director promueve la participación del equipo de los docentes en los procesos de planificación curricular.	3	3	4	4
	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	4	4	3	4
	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y sello del experto

MAXIMO ALFREDO DIONISIO GARMA

DNI: 060 17666



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁNHUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: MAXIMO ALFREDO DIONISIO GARMA Especialidad: DOCTOR EN EDUCACIÓN

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Satisfacción Extrínseca	Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	3	3	4	4
	Tu sueldo es suficiente para atender a los que dependen de ti	4	4	4	4
	Tu trabajo actual te permite tener vacaciones anuales.	3	3	3	4
	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.	4	4	3	4
	El reconocimiento social que tienes, es similar al que se le da a otros profesionales de acuerdo a su función.	4	4	3	4
	Recibes algún incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando realizas un buen trabajo.	3	4	4	3
	Consideras que tu sueldo, aguinaldo y gratificaciones están de acuerdo a la ley.	4	4	3	3
	Las relaciones con tus colegas de trabajo te motivan a tener un mejor desempeño en tu trabajo.	4	4	4	4
	El director de tu institución educativa donde laboras tiene buenas relaciones laborales contigo.	4	4	4	4
	El director de tu institución educativa donde laboras es asertivo en la comunicación contigo.	3	3	4	4
Satisfacción Intrínseca	Consideras haber elegido tu profesión en relación a tu vocación y perfil profesional	4	3	4	3
	Desearías otro empleo en lugar del actual.	4	3	3	4
	¿Siente usted que ha logrado su realización personal y profesional en la IE?	3	3	4	4
	La institución donde trabajas, te proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	4	4	3	4
	Consideras interesante tu trabajo actual.	4	3	4	3
	Te sientes con ánimos y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.	3	4	4	3
¿Se siente reconocido(a) por la labor docente que realiza en la IE?	4	4	3	4	

NOTA BIOGRÁFICA

Eva Margarita Venancio Cardenas nació el 9 de agosto de 1990 en la ciudad de Lima. Los estudios del nivel primaria y secundaria fueron cursados en I.E Mariano Bonín en la ciudad de Tingo María. Estudió en la Universidad de Huánuco en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, licenciándose en Educación Básica: Inicial y Primaria en el año 2017.

En el año 2015 trabajó en la Institución Educativa Particular José de San Martín en Castillo Grande, en el nivel inicial.

En el 2016 y 2017 trabajó en la I.E N° 0800 y 700 de la Ugel Tocache como docente del nivel inicial.

En el año 2018, 2019 y 2021 trabajó en I.E.I N° 829, 32552 y en la I.EI “Victor Raul” de la Ugel Leoncio Prado también como docente en nivel inicial.

En el año 2020 asumió el cargo de directora en la Institución Educativa Inicial N° 706 en el CPM Supte San Jorge, Leoncio Prado.

En el 2020 y 2021 estudió Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco.

Actualmente viene laborando como Profesora Coordinadora de PRONOEI en la Ugel Leoncio Prado.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **03 DE MARZO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL	Presidente
Dr. Ido LUGO VILLEGAS	Secretario
Dra. Amanda OMONTE VILCA	Vocal

Asesora de tesis: Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES (Resolución N° 0492-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Eva Margarita VENANCIO CARDENAS.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO RUPA – RUPA, HUÁNUCO.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

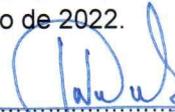
- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de QUINCE (15),
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:30 horas de 03 de marzo de 2022.

 SECRETARIO DNI N° <u>22428875</u>	 PRESIDENTE DNI N° <u>22651202</u>	 VOCAL DNI N° <u>22934961</u>
---	---	--

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 0338-2022-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO RUPA - RUPA, HUÁNUCO**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Eva Margarita VENANCIO CARDENAS**, cuenta con un **índice de similitud del 19%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 08 de febrero de 2022.



DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO TORRES
DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN

CNS

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: VENANCIO CARDENAS EVA MARGARITA

DNI: 46505785

Correo electrónico: evita_mari90@hotmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 917910891

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Maestría: EDUCACIÓN
Mención: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Grado obtenido:

MAESTRO EN EDUCACIÓN: MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Título de la tesis:

DESEMPEÑO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO RUPA RUPA - HUÁNUCO

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 04/07/2022


VENANCIO CARDENAS EVA M.