

*Seção Temática:*

*A Educação Básica na América Latina: política, gestão e formação de professores*


*Educación Básica en América Latina: política, gestión y formación docente*

## **Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú**


### **Educational management and teacher job satisfaction in educational institutions of the Ayacucho region, Peru**

### **Gestão educativa e satisfação profissional dos professores em instituições educativas da região de Ayacucho, Peru**


Rolando Quispe-Morales\*

 <https://orcid.org/0000-0003-3140-8968>

Pedro Huauya Quispe\*\*

 <https://orcid.org/0000-0003-0156-2622>

Alejandro Huamán De La Cruz\*\*\*

 <https://orcid.org/0000-0003-3575-1368>

**Resumen:** La investigación sobre la gestión educativa y satisfacción laboral docente, cobra relevancia en la actualidad, debido a que son factores determinantes en la calidad educativa que se imparte a los estudiantes. El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre la gestión educativa y satisfacción laboral docente en la región Ayacucho, Perú. La investigación se concretó en una muestra de 374 maestros, obtenidos de acuerdo con la técnica muestral probabilística estratificada. El instrumento utilizado para el recojo de datos fue el cuestionario sobre gestión educativa y satisfacción laboral docente. Asimismo, se concretó desde el diseño no experimental, transversal correlacional. Para el procesamiento de los datos se

---

\* Dr. En Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lima. Investigador RENACYT. Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú. Correo electrónico: <rolando.quispe@unsch.edu.pe>.

\*\* Dr. En Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lima. Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú. Correo electrónico: <pedro.huauya@unsch.edu.pe>.

\*\*\* Dr. En Educación por la Universidad César Vallejo, Trujillo. Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú. Correo electrónico: <alejandro.human@unsch.edu.pe>.

utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0,05. Los resultados hallados a nivel descriptivo muestran que el 65,8% de maestros perciben como buena la gestión educativa, por otro lado, el 70,1% de los docentes se muestran satisfechos con su labor docente. La prueba de hipótesis obtenida permite concluir a nivel inferencial que existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región de Ayacucho, Perú ( $r_s=0,677$ ,  $p=0,000<0,05$ ).

**Palabras clave:** Gestión educativa. Satisfacción laboral. Docente.

**Abstract:** Research on educational management and teacher job satisfaction is currently relevant because they are determining factors in the quality of education provided to students. The objective of the research was to establish the relationship between educational management and teacher job satisfaction in the Ayacucho region of Peru. The research was carried out on a sample of 374 teachers, obtained according to the stratified probabilistic sampling technique. The instrument used for data collection was the questionnaire on educational management and teacher job satisfaction. Likewise, it was carried out using a non-experimental, cross-sectional, correlational design. Spearman's Rho statistic was used for data processing, with a significance level of 0.05. The results found at the descriptive level show that 65.8% of teachers perceive educational management as good; on the other hand, 70.1% of teachers are satisfied with their teaching work. The hypothesis test obtained allows us to conclude at an inferential level that there is a significant relationship between educational management and teacher job satisfaction in educational institutions in the region of Ayacucho, Peru ( $r_s=0.677$ ,  $p=0.000<0.05$ ).

**Keywords:** Educational management. Job satisfaction. Teacher.

**Resumo:** A investigação sobre a gestão educacional e a satisfação profissional dos professores é atualmente relevante pois são fatores determinantes na qualidade da educação prestada aos alunos. O objetivo da investigação foi estabelecer a relação entre a gestão educacional e a satisfação profissional dos professores na região de Ayacucho, no Peru. A investigação foi realizada com uma amostra de 374 professores, obtida de acordo com a técnica de amostragem probabilística estratificada. O instrumento utilizado para a recolha de dados foi o questionário sobre a gestão da educação e a satisfação profissional dos professores. Baseou-se também num desenho não experimental, transversal e correlacional. Para o tratamento dos dados foi utilizada a estatística Rho de Spearman, com um nível de significância de 0,05. Os resultados encontrados a nível descritivo mostram que 65,8% dos professores percebem a gestão da educação como boa, enquanto 70,1% dos professores estão satisfeitos com o seu trabalho docente. O teste de hipóteses obtido permite-nos concluir, a nível inferencial, que existe uma relação significativa entre a gestão da educação e a satisfação profissional dos professores nos estabelecimentos de ensino da região de Ayacucho, Peru ( $r_s=0,677$ ,  $p=0,000<0,05$ ).

**Palavras-chave:** Gestão educacional. Satisfação no trabalho. Professor.

## Introducción

La gestión educativa es considerada como elemento fundamental en la conducción de las instituciones educativas, por tal razón, su manejo estratégico es determinante en la ejecución de decisiones congruentes y cimienta un progreso académico sólido en los estudiantes. A través de la gestión, las instituciones educativas asumen la posibilidad de establecer políticas innovadoras y proyectos de crecimiento que aseguren una educación de calidad, con un enfoque humanístico, participativo y sostenido en los valores institucionales.

Empero, la gestión educativa en las instituciones educativas de Perú, durante décadas, se caracterizó por priorizar una gestión burocrática y autoritaria, en la que prevaleció una división estricta del trabajo, la verticalidad en las decisiones y relaciones, el trabajo insignificante en equipo, el abandono de la enseñanza-aprendizaje debido a la ruptura entre el sector administrativo y el pedagógico como soporte articulador de la educación (Oliveira; Gutiérrez, 2022). A este fenómeno se suma la falta de políticas educativas claras, así como la presencia de directores con prácticas tradicionales en la conducción institucional, situación que trajo como consecuencia limitaciones en

la gestión educativa, que tiene incidencia directa en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes (Puican *et al.*, 2023).

En este contexto, el Ministerio de Educación de Perú, con el afán de desarrollar cambios en la concepción, en relación con la gestión educativa, vino desarrollando diversos programas dirigidos a los directores de las instituciones educativas, por ejemplo, el diplomado en gestión escolar del programa nacional de formación y capacitación de directores y subdirectores de instituciones educativas públicas (Ministerio de Educación, 2021), la segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico (Ministerio de Educación, 2017), en convenio con diversas universidades del país. Sin embargo, estos programas no tuvieron los resultados deseables, debido a que muchos directores, al ser evaluados al culminar su gestión, no lograron la ratificación en estas funciones, por las calificaciones desaprobatorias obtenidas.

Esta realidad es neurálgica, puesto que, evidencia el desarrollo mínimo necesario en la formación de directores, sobre la base del nuevo enfoque de gestión escolar, en el que se concibe a la gestión educativa como un conjunto de acciones que engloba los procedimientos administrativos y enfoques de liderazgo encaminados a priorizar los procesos de aprendizaje en el marco del desarrollo integral de los estudiantes, situación que se concreta, a través del cuidado del bienestar en el contexto escolar, la dirección de estrategias pedagógicas y la supervisión de las condiciones operativas (Perú, 2021).

Por otro lado, la gestión educativa, de acuerdo con diversos trabajos de investigación, se encuentra directamente relacionada con la satisfacción laboral docente, es así como, en la medida en que la gestión educativa mejora, la satisfacción laboral se incrementa (Machaca; Campos, 2021). Asimismo, los resultados obtenidos en la investigación realizada por Porras *et al.* (2021), establecen la existencia de una relación directa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente. Sin embargo, estos resultados no son posibles de ser generalizados debido a que se investigaron en instituciones específicas y con muestras no probabilísticas, a diferencia de la presente investigación que busca determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en un contexto regional haciendo uso de la técnica muestral probabilística estratificada.

La satisfacción laboral es entendida como el estado de valoración de parte de los trabajadores derivada de la experiencia vivida y la percepción sobre el trabajo mismo, que pueden generar sentimientos positivos y placenteros en cada trabajador (Mérida-López *et al.* 2022). Sin embargo, se afirma que, el distanciamiento de la colegialidad y la estandarización de la labor docente impactan de manera negativa en la satisfacción laboral docente (Olaskoaga-Larrauri; González-Laskibar; Díaz-De-Basurto-Uraga, 2019). A esta dificultad, se suman las limitaciones en la gestión educativa, debido a que, en muchos de los gestores, aún perviven rezagos de la gestión tradicional caracterizados por la dirección burocrática y autoritaria, situación que genera rechazo e insatisfacción laboral de parte de los maestros, en las instituciones educativas. Así, uno de los factores determinantes en la satisfacción laboral docente es el liderazgo de los directores en la gestión educativa, debido a que la presencia de este factor fortalece el clima institucional, los comportamientos y transforma la conducta (Campos; Huari; Callasaca, 2019). Un clima laboral concordante con las creencias y expectativas deseadas genera actitudes y mociones positivas hacia la labor docente (Robles-Ojeda *et al.*, 2023). En resumidas cuentas, a mejor satisfacción laboral docente, mayor productividad en la institución educativa. En ese sentido, el estado anímico de los maestros constituye en elemento determinante para el desempeño laboral docente (Jallorana *et al.*, 2021).

Precisamente, teniendo en cuenta la problemática expuesta, se ejecutó la presente investigación, con el objetivo de establecer la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en la región Ayacucho, Perú. Para este propósito, se partió de la

realización de un diagnóstico relacionado con cada una de las variables y, luego, se determinó la relación existente entre las variables en estudio. Para el logro de este objetivo, desde el punto de vista metodológico, se cristalizó como una investigación de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, transversal correlacional (Hernández-Sampieri; Mendoza, 2018).

## **Gestión educativa**

En el ámbito de la educación, la gestión educativa es una disciplina de reciente desarrollo. Es así como, a partir de la década de 1960, se inicia el tratamiento de este tópico en los Estados Unidos, en la década de 1970, en Reino Unido y en la de 1980, en Latinoamérica. Es una disciplina que plantea los principios fundamentales de la gestión y aplica al campo concreto de la educación y deviene en la gestión educativa.

Desde sus inicios y hasta unos años atrás, la gestión educativa en Perú priorizó el modelo tradicional centrado en la “administración educativa” que separó los aspectos administrativos de las labores técnicas y pedagógicas. En la actualidad, esta limitación ha sido superada y se considera como un proceso en el que se complementa el aspecto administrativo con el pedagógico, por tal razón, se pretende la participación colectiva en la conducción de la institución, el respeto a la diversidad y prioriza el logro de la calidad en la educación centrando su atención en los procesos de aprendizaje (UNESCO, 2011).

Acercas del particular, Guerra, Guerra e Callasaca (2022) consideran que, la gestión educativa es un conjunto de acciones lideradas por un equipo directivo, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en un plan, programa o proyecto educativo. Es una disciplina que se encuentra inmersa en las ciencias de la educación con la finalidad de fortalecer la labor educativa liderada por los directivos de las instituciones educativas (Lule-Uriarte *et al.*, 2023). Es un proceso conducido por los directores en el que fusiona el conocimiento con la acción, la ética con la eficiencia y la dimensión política con la administración de procesos. El enfoque se orienta hacia la mejora constante de las prácticas educativas, explorando todas las potencialidades disponibles y promoviendo la innovación de manera sistemática y continua (Carro; Lima, 2022). En ese sentido, el liderazgo ejecutado por los directores es determinante en el desempeño de los maestros, este se encuentra estrechamente vinculado con la gestión educativa y que influye directamente en lograr los objetivos institucionales (Barbúdez; Jiménez, 2021).

El planteamiento anterior constituye fundamento inequívoco para afirmar que, la gestión educativa ha evolucionado, de tal manera que se pretende formar y organizar a los directivos y docentes en la conducción de las instituciones educativas con la finalidad de cualificar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, toda vez que serán los que conduzcan el futuro del mundo (Sinche *et al.*, 2022). Para lograr estos ideales, es determinante que, a las instituciones educativas se proporcione una visión compartida, en la que precise hacia dónde se pretende avanzar, cuáles son los principios y concepciones que deben promoverse. Es decir, de manera colegiada, deben determinar los procesos que engloban la planificación, acción y reflexión colectiva, que establezca qué pretende hacer y de qué manera (Pérez; Pino, 2017).

## **Dimensiones de la gestión educativa**

En cuanto a las dimensiones de la gestión educativa, existen diversas maneras de sistematizar. En este caso, se adopta la propuesta establecida por la UNESCO (2011), por consiguiente, se establecen cuatro dimensiones: pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria (Oliveira; Gutiérrez, 2022).

### **Gestión pedagógica**

Refiere a la enseñanza-aprendizaje, labor fundamental de los maestros en la escuela. En esta se puntualiza el enfoque que orienta el proceso de enseñanza-aprendizaje, el tratamiento curricular, la evaluación de los aprendizajes, las estrategias metodológicas, el uso de los materiales y recursos didácticos y el sistema de evaluación de los aprendizajes. Asimismo, comprende la tarea docente, el manejo de los enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, el uso de planes y programas, los estilos de enseñanza, la actualización y formación continua de los maestros.

### **Gestión institucional**

Contribuye a determinar la manera de cómo se organizan los integrantes de la comunidad educativa con la finalidad de garantizar el buen funcionamiento institucional. Esta dimensión contribuye a establecer un proceso sistemático de los aspectos estructurales que se tiene en cada institución educativa y que, orientan su estilo de funcionamiento. En esta se tienen los aspectos formales que expresan en los organigramas, la división de trabajo y tareas, los espacios y el uso del tiempo. En los aspectos informales, tiene a las ceremonias que identifican a la institución, los vínculos, los estilos en las prácticas cotidianas y las formas de relacionarse.

### **Gestión administrativa**

Está orientada a las estrategias y acciones que contribuyen a la conducción de los aspectos económicos, recursos humanos y materiales, la seguridad e higiene, los procesos técnicos, la supervisión de las funciones y el cumplimiento de las normas, con la finalidad de contribuir en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión tiene el objetivo de conciliar los intereses personales con los particulares, de tal forma que, permita tomar las decisiones encaminadas a lograr los objetivos institucionales.

### **Gestión comunitaria**

En esta dimensión se hace alusión a la manera en que la institución educativa establece relación con la comunidad en el que se encuentra ubicada, comprendiendo y conociendo sus necesidades, condiciones y demandas. De igual modo, refiere a la relación que se establece entre la institución educativa con los padres de familia, con el entorno interinstitucional y social, las organizaciones civiles, el municipio, las iglesias y las organizaciones comunales. Esta relación debe orientarse a establecer alianzas estratégicas con el objetivo de lograr la calidad educativa.

### **Satisfacción laboral docente**

En los diferentes textos referidos a la satisfacción laboral, es comprendida como la valoración que las personas realizan acerca de su trabajo. Es decir, es el estado emocional agradable o desagradable derivado de cómo se evalúa el trabajo. Acerca del tópico, Gómez-García *et al.* (2022) precisan que, la satisfacción laboral es la percepción placentera o positiva que experimenta la persona respecto al campo laboral en el que se desenvuelve. La satisfacción laboral es la sensación positiva arraigada y consistente hacia las tareas y responsabilidades en el entorno laboral (Castañeda-Santillán; Sánchez-Macías, 2022).

La satisfacción en el trabajo es favorecida por aspectos como la seguridad laboral, el reconocimiento, responsabilidades enriquecedoras, oportunidades de desarrollo, relaciones

positivas entre colegas y contar con la infraestructura, equipos y materiales adecuados para desempeñar las labores, elementos que contribuyen a niveles óptimos de satisfacción laboral.

En relación con la satisfacción laboral docente, muchos investigadores han definido como el grado en que un maestro se siente valorado dentro de su escuela, por lo que se identifica y contribuye positivamente con ella (Olsen; Huang, 2019). Es decir, “la satisfacción del maestro es una reacción afectiva clave a las condiciones de trabajo y un importante predictor del desgaste del docente” (Ford; Urlick; Wilson, 2018, p. 2). Asimismo, se comprende a “la satisfacción laboral docente como las reacciones afectivas de los docentes hacia su trabajo o hacia su rol docente” (Skaalvik; Skaalvik, 2011, p. 3). En suma, la satisfacción laboral del profesor y la profesora refiere a las respuestas emocionales que experimenta en relación con su función y desempeño en la educación (Tomás; De Los Santos; Fernández, 2019). De acuerdo con estas definiciones, se precisa que, la satisfacción laboral de los docentes está constituida por las respuestas emocionales que estos muestran hacia su trabajo o su labor como educadores.

### **Factores influyentes de la satisfacción laboral docente**

Estudios sobre este asunto describen un conjunto de factores influyentes en la satisfacción laboral docente. Mérida-López *et al.* (2022) consideran que, si bien existen diversos factores contextuales influyentes en el grado de satisfacción laboral docente, los más importantes son el soporte de los directivos y el apoyo mostrado por los docentes, que se encuentran asociados de manera directa con el nivel óptimo de satisfacción docente. En la misma línea de pensamiento, Olsen; Huanag (2019) consideran la existencia de dos factores importantes que tienen impacto significativo en la satisfacción laboral, el respaldo de los directivos y la colaboración entre los docentes, ambos factores son considerados como determinantes en la satisfacción laboral docente. Es relevante reiterar que, la satisfacción con el quehacer laboral impacta, de una u otra manera en las prácticas pedagógicas y la calidad de la enseñanza (Castro; Pereira; Vera, 2021).

### **Dimensiones de la satisfacción laboral docente**

En la investigación se acoge como dimensiones los factores más importantes de la satisfacción laboral establecidos por Carrillo (1999), que se describen a continuación.

#### **Las condiciones físicas y/o materiales**

En un entorno educativo, estas condiciones, constituyen en un elemento de impacto sustancial en la satisfacción laboral de los docentes. Estos elementos incluyen el estado de las instalaciones, el equipamiento, los recursos disponibles y el ambiente físico en el que los profesores realizan su trabajo. Estas pueden abarcar desde aspectos como la calidad del espacio de trabajo, la iluminación, la temperatura, la comodidad ergonómica, hasta la disponibilidad de recursos y herramientas necesarias para llevar a cabo las labores educativas.

#### **Los beneficios laborales y/o remunerativos**

Estos beneficios no solo son aspectos clave para satisfacer las necesidades económicas de los docentes, sino que, también juegan un papel importante en su percepción de valoración, motivación y bienestar general, que influye directamente en su nivel de satisfacción laboral. Los

beneficios laborales y la remuneración juegan un papel crucial en la satisfacción laboral de los empleados, incluidos los docentes.

### **Las políticas administrativas**

Estos elementos tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes, porque establecen el marco dentro del cual se desarrolla su trabajo. Pueden ser determinantes en la satisfacción laboral docente, al establecer el contexto en el que trabajan, influyendo en aspectos como la percepción de apoyo, el reconocimiento, la carga de trabajo, las oportunidades de desarrollo y la estabilidad laboral. Un enfoque centrado en el bienestar y la valoración de los docentes tiende a aumentar su satisfacción y, en consecuencia, su rendimiento.

### **Las relaciones sociales**

Esta dimensión en el entorno laboral docente tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral al proporcionar apoyo emocional, fomentar la colaboración y el desarrollo profesional, contribuir a un ambiente laboral positivo y fortalecer el sentido de pertenencia. Un entorno donde las relaciones son sólidas y positivas tiende a generar mayor satisfacción entre los maestros.

### **Metodología**

La investigación se desarrolló desde una perspectiva cuantitativa, ubicándose en el tipo de investigación básica, puesto que, en esta investigación se “analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (Gutiérrez, 2011, p. 106). Asimismo, el diseño de investigación corresponde al no experimental, transversal correlacional (Hernández-Sampieri; Mendoza, 2018).

La población en la que se desarrolló la investigación estuvo determinada por la base de datos obtenidos de Escala 2018 de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, que está conformado por 2,046 maestros del nivel de educación inicial, 5,607 del nivel de educación primaria y 5,517 del nivel de educación secundaria, totalizando 13,170 maestros de la región Ayacucho. Asimismo, la muestra estuvo constituida por 374 maestros, obtenidos con la técnica muestral probabilística estratificada.

Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario acerca de la gestión educativa, constituida por cuatro dimensiones: gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria; otro cuestionario, acerca de la satisfacción laboral docente, estructurado en cuatro dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas y relaciones sociales.

La validez de los instrumentos se determinó mediante el juicio de cinco expertos, especialistas en gestión educacional y satisfacción laboral, quienes, luego de la revisión, observación y corrección, emitieron su opinión, acerca del cuestionario acerca de la gestión educativa con el valor de 80 % de validez; en el caso del cuestionario de satisfacción laboral, un valor de 85 % de validez.

La confiabilidad de los instrumentos se desarrolló, a través de una prueba piloto, aplicado al 8,02 % de la muestra (30 docentes externos a la muestra), para este propósito, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, con un valor de  $\alpha = 0,956$  puntos para la variable gestión

educativa; mientras que, para la variable satisfacción laboral docente, un valor de  $\alpha = 0,936$  puntos. Demuestra que, los instrumentos tienen un alto nivel de confiabilidad. Es así como, con estos rasgos pertinentes, fueron aplicados en la recogida de datos.

Por otro lado, se realizó la prueba de normalidad haciendo uso de la prueba estadística Kolmogorov Smirnov, con la que se comprobó la ausencia de una distribución normal, por tal razón, se determinó el uso de un estadígrafo no paramétrico denominado Rho de Spearman, con el que se hizo la correspondiente prueba de hipótesis.

### Cuestiones éticas

La investigación desarrollada no presenta opinión de la comisión de ética. Para superar la dificultad existente, se emite la autodeclaración en el que se precisa el respeto irrestricto a los principios éticos.

Los datos recopilados siguieron un proceso basado en el anonimato y la confidencialidad de los participantes, razón por la que no se divulgaron los nombres, apellidos e instituciones educativas que participaron en el proceso de investigación.

Asimismo, en el proceso de la redacción del artículo, se respetaron los derechos de autoría, recurriendo al uso correcto de las normas de la ABNT.

De igual modo, a cada participante se solicitó la firma de la carta de consentimiento informado, determinándose que, solo aquellos que estuvieran de acuerdo participen en la encuesta realizada, cuyos datos se encuentran almacenados en la base de datos que fueron el sustento para la realización del estudio.

## Resultados

### Resultados a nivel descriptivo

**Tabla 1 - Gestión educativa y satisfacción laboral docente**

		Satisfacción laboral docente				Total	
		Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
Gestión educativa	Deficiente	<i>f</i>	2	3	0	0	5
		<i>f</i> /%	0,5%	0,8%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	<i>f</i>	0	50	12	0	62
		<i>f</i> /%	0,0%	13,4%	3,2%	0,0%	16,6%
	Bueno	<i>f</i>	0	23	213	10	246
		<i>f</i> /%	0,0%	6,1%	57,0%	2,7%	65,8%
	Excelente	<i>f</i>	0	0	37	24	61
		<i>f</i> /%	0,0%	0,0%	9,9%	6,4%	16,3%
Total		<i>f</i>	2	76	262	34	374
		<i>f</i> /%	0,5%	20,3%	70,1%	9,1%	100,0%

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

En la tabla 1, se muestra que, el 65,8 % de docentes percibe la gestión educativa en el nivel bueno; por otro lado, el 70,1 % de los encuestados se muestra satisfecho con su labor docente. Por tal razón, se concluye que, una buena gestión educativa guarda relación con la satisfacción laboral de los docentes.



**Tabla 2 - Gestión educativa y condiciones físicas o materiales**

		Condiciones físicas o materiales				Total	
		Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
Gestión educativa	Deficiente	<i>f</i>	2	1	2	0	5
		<i>f</i> /%	0,5%	0,3%	0,5%	0,0%	1,3%
	Regular	<i>f</i>	1	29	32	0	62
		<i>f</i> /%	0,3%	7,8%	8,6%	0,0%	16,6%
	Bueno	<i>f</i>	0	43	188	15	246
		<i>f</i> /%	0,0%	11,5%	50,3%	4,0%	65,8%
	Excelente	<i>f</i>	0	0	48	13	61
		<i>f</i> /%	0,0%	0,0%	12,8%	3,5%	16,3%
Total		<i>f</i>	3	73	270	28	374
		<i>f</i> /%	0,8%	19,5%	72,2%	7,5%	100,0%

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

En la tabla 2, se muestra que, el 65,8 % de los docentes percibe la gestión educativa en el nivel bueno; por otro lado, el 72,2 % de los docentes se muestra satisfecho con las condiciones físicas o materiales de su centro laboral. Por tal, se concluye que, una buena gestión educativa guarda relación con las condiciones físicas o materiales en el que se desempeñan los docentes.

**Tabla 3 - Gestión educativa y beneficios laborales**

		Beneficios laborales				Total	
		Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
Gestión educativa	Deficiente	<i>f</i>	2	1	2	0	5
		<i>f</i> /%	0,5%	0,3%	0,5%	0,0%	1,3%
	Regular	<i>f</i>	0	28	33	1	62
		<i>f</i> /%	0,0%	7,5%	8,8%	0,3%	16,6%
	Bueno	<i>f</i>	0	15	187	44	246
		<i>f</i> /%	0,0%	4,0%	50,0%	11,8%	65,8%
	Excelente	<i>f</i>	0	0	37	24	61
		<i>f</i> /%	0,0%	0,0%	9,9%	6,4%	16,3%
Total		<i>f</i>	2	44	259	69	374
		<i>f</i> /%	0,5%	11,8%	69,3%	18,4%	100,0%

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

En la tabla 3, se muestra que, el 65,8 % de los docentes percibe la gestión educativa en el nivel bueno; por otro lado, el 69,3 % de los docentes se muestra satisfecho con los beneficios laborales que recibe en su centro laboral. Por tal, se infiere que, una buena gestión educativa guarda relación con los beneficios laborales que recibe de la institución donde labora.

**Tabla 4 - Gestión educativa y políticas administrativas**

		Políticas administrativas			Total	
		Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
Gestión educativa	Deficiente	<i>f</i>	5	0	0	5
		<i>f</i> /%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	<i>f</i>	53	9	0	62
		<i>f</i> /%	14,2%	2,4%	0,0%	16,6%
	Bueno	<i>f</i>	66	170	10	246
		<i>f</i> /%	17,6%	45,5%	2,7%	65,8%
	Excelente	<i>f</i>	20	17	24	61
		<i>f</i> /%	5,3%	4,5%	6,4%	16,3%
Total		<i>f</i>	144	196	34	374
		<i>f</i> /%	38,5%	52,4%	9,1%	100,0%

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

En la tabla 4, se muestra que, el 65,8 % de los docentes percibe la gestión educativa en el nivel bueno; por otro lado, el 52,4 % de los docentes se muestra satisfecho con las políticas administrativas de su centro laboral. Por tal, se deduce que, una buena gestión educativa guarda relación con las políticas administrativas que se establece en su centro laboral.

**Tabla 5 - Gestión educativa y relaciones sociales**

		Relaciones Sociales				Total	
		Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
Gestión educativa	Deficiente	<i>f</i>	0	5	0	0	5
		<i>f</i> /%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	<i>f</i>	1	27	32	2	62
		<i>f</i> /%	0,3%	7,2%	8,6%	0,5%	16,6%
	Bueno	<i>f</i>	0	29	186	31	246
		<i>f</i> /%	0,0%	7,8%	49,7%	8,3%	65,8%
	Excelente	<i>f</i>	0	0	39	22	61
		<i>f</i> /%	0,0%	0,0%	10,4%	5,9%	16,3%
Total		<i>f</i>	1	61	257	55	374
		<i>f</i> /%	0,3%	16,3%	68,7%	14,7%	100,0%

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

En la tabla 5, se muestra que, el 65,8 % de los docentes percibe la gestión educativa en el nivel bueno; por otro lado, el 68,7 % de los docentes se muestra satisfecho con las relaciones sociales que prevalece en su centro laboral. Por tal, se deduce que, una buena gestión educativa guarda relación con las relaciones sociales que prevalece en su centro laboral.

## Resultados a nivel inferencial

**Tabla 6 - Prueba de normalidad**

		Gestión educativa	Satisfacción laboral docente
N		374	374
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,97	3,88
	Desv. Desviación	,618	,549
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,340	,380
	Positivo	,318	,320
	Negativo	-,340	-,380
Estadístico de prueba		,340	,380
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

En la tabla 6, se observan los niveles de significación asociados a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, los que son menores al valor crítico ( $\alpha = 0,05$ ) de ambas variables. Consecuentemente, los datos recogidos presentan una distribución no normal; por tal razón, se hace uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la correspondiente prueba de hipótesis.

## Hipótesis general

**Tabla 7** - Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión educativa y satisfacción laboral docente

			Gestión educativa	Satisfacción laboral docente
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	374	374
	Satisfacción laboral docente	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	374	374

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

El coeficiente de correlación según la prueba de Rho de Spearman es igual a 0,677, que permite determinar una relación moderada positiva. Asimismo, el valor de  $p=0,000 < 0,05$ , resultado que permiten rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por tal, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de Ayacucho, Perú.

## Primera hipótesis específica

**Tabla 8** - Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión educativa y condiciones físicas o materiales

			Gestión educativa	Condiciones físicas o materiales
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	374	374
	Condiciones físicas o materiales	Coefficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	374	374

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

El coeficiente de correlación según la prueba de Rho de Spearman es igual a 0,410 que permite determinar una relación moderada positiva. Asimismo, el valor de  $p=0,000 < 0,05$ , resultado que permiten rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por tal, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y las condiciones físicas y/o materiales en las instituciones educativas de Ayacucho, Perú.

## Segunda hipótesis específica

**Tabla 9** - Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión educativa y beneficios laborales

			Gestión educativa	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	374	374
	Beneficios laborales	Coefficiente de correlación	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	374	374

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

El coeficiente de correlación según la prueba de Rho de Spearman es igual a 0,450 que permite determinar una relación moderada positiva. Asimismo, el valor de  $p=0,000 < 0,05$ , resultado que permiten rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por tal, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y los beneficios laborales y/o remunerativos en instituciones educativas de Ayacucho, Perú.

## Tercera hipótesis específica

**Tabla 10** - Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión educativa y políticas administrativas

			Gestión educativa	Políticas administrativas
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,424**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	374	374
	Políticas administrativas	Coefficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	374	374

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

El coeficiente de correlación según la prueba de Rho de Spearman es igual a 0,424 que permite determinar una relación moderada positiva. Asimismo, el valor de  $p=0,000 < 0,05$ , resultado que permiten rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por tal, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y las políticas administrativas en instituciones educativas de Ayacucho, Perú.

## Cuarta hipótesis específica

**Tabla 11** - Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión educativa y relaciones sociales

			Gestión educativa	Relaciones sociales
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	374	374
	Relaciones sociales	Coefficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	374	374

*Nota.* Base de datos producto de la encuesta, Ayacucho 2023.

El coeficiente de correlación según la prueba de Rho de Spearman es igual a 0,439 que permite determinar una relación moderada positiva. Asimismo, el valor de  $p=0,000 < 0,05$ , resultado que permiten rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por tal, se concluye que, existe relación

significativa entre la gestión educativa y las relaciones sociales en instituciones educativas de Ayacucho, Perú.

## Discusión de resultados

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis general de la investigación, es decir, que “Existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú”. El análisis estadístico obtenido ( $r_s=0,677$ ,  $p=0,000<0,05$ ) permite determinar que, existe una moderada y directa relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente de manera general. Si bien el nivel de correlación es moderado, empero, estadísticamente es significativo y se puede sostener la existencia de una tendencia que muestra que, a medida que crece la gestión educativa, aumenta la satisfacción laboral docente. El resultado expuesto es coincidente con diversos trabajos de investigación, en las que se concluye la existencia de una directa relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los maestros (Machaca; Campos, 2021).

Asimismo, el resultado fue similar en la primera hipótesis específica, en la que se concluye que, “existe relación significativa entre la gestión educativa y las condiciones físicas y/o materiales en las instituciones educativas en la región Ayacucho, Perú” ( $r_s=0,410$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Como se observa existe un nivel de moderada relación; sin embargo, estadísticamente es significativo, que permite sostener que, cuanto mejor es la gestión educativa, se incrementa la satisfacción con las condiciones físicas o materiales de parte de los maestros. Este resultado es concordante con la afirmación de que, una buena gestión educativa de los directivos es determinante en la mejora de los aspectos administrativos, pedagógicos, físicos y/o materiales en las instituciones educativas (Chávez; Munõz, 2022).

De igual modo, los resultados, en relación con la segunda hipótesis específica concluyen en que, “existe relación significativa entre la gestión educativa y los beneficios laborales y/o remunerativos en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú”. En efecto, el análisis estadístico ( $r_s=0,450$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) muestra solo una moderada y directa relación, empero, estadísticamente es significativa y permite afirmar que, a medida que la gestión educativa avanza, la satisfacción con los beneficios laborales y/o económicos crece en los docentes. Estos resultados son coherentes con la conclusión a la que arriban Grisales y Gallego (2020) cuando afirman que, las condiciones laborales constituyen uno de los factores fundamentales que incide en la satisfacción laboral al demostrarse una relación directa entre estas variables.

Los valores obtenidos respecto a la tercera hipótesis específica permiten concluir que, “existe relación significativa entre la gestión educativa y las políticas administrativas en instituciones educativas en la región Ayacucho, Perú”. El análisis de este resultado muestra evidencia estadística suficiente ( $r_s= 0,424$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) para determinar la presencia de una moderada y directa relación entre la gestión educativa y las políticas administrativas y permite sostener que, cuando avanza la gestión educativa, la satisfacción con las políticas administrativas avanzan en ese sentido. El resultado expuesto es concordante con la afirmación de que, una gestión de calidad se relaciona con una buena política administrativa el cual debe ser implementado permanentemente (Tapia *et al.*, 2023).

Asimismo, los valores en relación con la cuarta hipótesis específica concluyen que, existe relación significativa entre la gestión educativa y las relaciones sociales en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. Al analizar los resultados se observa la presencia de una moderada relación que se evidencia con los valores estadísticos ( $r_s=0,439$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) y permiten afirmar que, a medida que aumenta la gestión educativa, crece la satisfacción en las relaciones

sociales en las instituciones educativas. Resultado que es corroborado con la investigación realizada por Pardo (2023), quien concluye que, existe una directa relación entre la gestión educativa y las relaciones sociales en las instituciones educativas de la región Ayacucho.

Los resultados de la investigación son importantes, debido a que pone en evidencia la percepción de los maestros de la región Ayacucho, en relación con la gestión educativa y la satisfacción laboral docente. En esencia, esta investigación muestra que, respecto a la gestión educativa y sus dimensiones, desde el punto de vista descriptivo, es considerada solo como “buena” y no como “muy buena” que sería ideal; el cual es corroborado con el coeficiente de correlación que muestra valores ( $r_s=0,677$ ,  $r_s=0,410$ ;  $r_s=0,450$ ;  $r_s= 0,424$ ;  $r=0,439$ ), que determina la presencia de una “moderada” relación, y no como “muy buena” relación que sería óptimo. Similar situación se observa en relación con la variable satisfacción laboral docente y sus dimensiones, en la que, desde el punto de vista descriptivo, se observa que los docentes expresan estar solo “satisfechos” laboralmente y no “muy satisfechos” laboralmente, que sería ideal; asimismo, este resultado es corroborado con el coeficiente de correlación que solo muestra una “moderada” relación y no una “muy buena” relación, que sería ideal.

En consecuencia, a la luz de los resultados expuestos, los funcionarios de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, tienen la imperiosa necesidad de fortalecer los niveles de gestión educativa y contribuir con la mejora de los niveles de satisfacción laboral docente, puesto que, desde diversos trabajos de investigación como el de Porras (2021), se determinan la existencia de una fuerte y directa relación entre las variables gestión educativa y satisfacción laboral docente.

## Conclusiones

Se logró conocer que, el 65,8 % de los docentes, del departamento de Ayacucho percibe la gestión educativa en el nivel bueno; a su vez, el 70,1 % se muestra satisfecho con su labor docente. Por cuanto, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de Ayacucho, Perú, 2023 ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Se logró determinar que, el 72,2 % de los docentes, del departamento de Ayacucho se muestra satisfecho con las condiciones físicas o materiales de su centro laboral. Por cuanto, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y las condiciones físicas y/o materiales en las instituciones educativas de Ayacucho, Perú, 2023 ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Se llegó a conocer que, el 69,3 % de los docentes, del departamento de Ayacucho se muestra satisfecho con los beneficios laborales que recibe en su centro laboral. Por cuanto, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y los beneficios laborales y/o remunerativos en instituciones educativas de Ayacucho, Perú ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Se determinó que, el 52,4 % de los docentes, del departamento de Ayacucho se muestra satisfecho con las políticas administrativas de su centro laboral. Por cuanto, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y las políticas administrativas en instituciones educativas de Ayacucho, Perú ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Se logró conocer que, el 68,7 % de los docentes del departamento de Ayacucho se muestra satisfecho con las relaciones sociales que prevalece en su centro laboral. Por cuanto, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión educativa y las relaciones sociales en instituciones educativas de Ayacucho, Perú ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

## Referencias

- BARBÚDEZ, S. R. H.; JIMÉNEZ, L. O. Liderazgo: una oportunidad de gestión educativa. **Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales**, [s. l.], v. 17, n. 2, p. 405-416, dez. 2021. DOI: <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>
- CAMPOS, S. A. V.; HUARI, A. H. L.; CALLASACA, H. R. H. Satisfacción y desempeño laborales, en los docentes de una asociación educativa en Lima Este. **Paidagogo**, Lima, v. 1, n. 1, p. 3-21, jan. /jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.6>
- CARRILLO, S. P. Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. **Revista teoría e investigación en Psicología**, [s. l.], v. 9, n.1, p. 27-34, 1999.
- CARRO, A.; LIMA, J. A. Gestión educativa y colectivos escolares durante la pandemia de la Covid-19. **RLEE Nueva Época**, v. 52, p. 393-424, 2022.
- CASTAÑEDA-SANTILLÁN, L. L.; SÁNCHEZ-MACÍAS, A. Satisfacción laboral y burnout en personal docente. **Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía**, [s. l.], v. 12, n. 24, p. 230-246, out. 2022. DOI: <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- CASTRO, W. R. A.; PEREIRA, H. O. L.; VERA, G. R. Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. **Revista Venezolana de Gerencia (RVG)**, Maracaibo, v. 26, n. 5, p. 190-201, fev. /mai. 2021. DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- CHÁVEZ, M. S. A.; MUNÓZ, J. L. R. La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. **Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación**, Lima, v. 6, n. 25, p. 1367-1374, jul./set. 2022. DOI: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.418>
- FORD, T. G.; URICK, A.; WILSON, A. S. P. Exploring the effect of supportive teacher evaluation experiences on U.S. teachers' job satisfaction. **Education Policy Analysis Archives**, [s. l.], v. 26, n. 59, p. 1-36, abr. 2018. DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.26.3559>
- GRISALES, M. J.; GALLEGO, L. A. Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Repositorio Universidad Católica de Pereira, p. 1-13, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/832725f1-d3b7-48b0-bb45-ce1ff5e2d64a>. Acceso: 13 maio 2024.
- GÓMEZ-GARCÍA, C.; FERNÁNDEZ-GARCÍA, C.-M.; INDA-CARO, M. Evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teórica y estudio comparativo. **Revista Española de Educación Comparada**, [s. l.], n. 42, p. 359-377, jan. /jun. 2022.
- GUERRA, J. P. Y.; GUERRA, M. E. Y.; MANJARRES, C. R. C. Participación en la gestión educativa como vigencia de los derechos humanos. **Revista Venezolana de Gerencia**, Maracaibo, v. 27, n. 100, p. 1443-1461, out./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.10>
- GUTIÉRREZ, H. C. **Los elementos de la investigación**: como reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Bogotá: Magistério, 2011.

HERNÁNDEZ-SAMPIERI, R.; MENDOZA, C. P. **Metodología de la investigación**: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad México: Mc Graw Hill Education, 2018.

JALLORANA, A. M. S. *et al.* La satisfacción docente y práctica pedagógica durante la emergencia sanitaria. **Horizontes**, La Paz, v. 5, n. 19, p. 854-862, jul./set. 2021. DOI: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.242>

LULE-URIARTE, M. N.; SERRANO-MESÍA, M. M.; MONTENEGRO-CRUZ, N. Y. La gestión educativa: factor clave en la calidad educacional. **Revista Científica UISRAEL**, Quito, v. 10, n. 3, p. 57-71, set./dez. 2023. DOI: <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.893>

MACHACA, D. R.; CAMPOS, M. Gestión educativa y satisfacción laboral, en los docentes de una asociación educativa en Lima. **Paidagogo**, v. 3, p. 103–127, 2021.

MÉRIDA-LÓPEZ, S.; QUINTANA-ORTS, C.; HINTSA, T.; EXTREMERA, N. Inteligencia emocional y apoyo social de los docentes: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y las intenciones de dejar el trabajo. **Revista de Psicodidáctica**, [s. l.], v. 27, p. 168–175, 2022.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Estatal. **Disposiciones para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de la propuesta formativa del Programa Nacional de Formación y Capacitación de directores y subdirectores de Instituciones Educativas**. Lima, 2021.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Estatal. **Entidad Formadora para la implementación de la segunda especialidad con mención en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Términos de referencia**. Lima, 2017.

OLASKOAGA-LARRAURI, J.; GONZÁLEZ-LASKIBAR, X.; DÍAZ-DE-BASURTO-URAGA, P. Spanish university reforms and job satisfaction: is there only one way out? **Educational Policy**, [s. l.] v. 33, p. 291-318, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1177/0895904817691839>

OLSEN, A. A.; HUANG, F. L. Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: results from the schools and staffing survey. **Education Policy Analysis Archives**, [s. l.], v. 27, n. 11, p. 1-31, fev. 2019. DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>

OLVERA, A. C.; GUTIÉRREZ, J. A. L. Gestión educativa y colectivos escolares durante la pandemia de la Covid-19. **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, Cidade do México, v. 52, n. 3, p. 393–424, set./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.48102/rlee.2022.52.3.518>

PARDO, R. **Gestión educativa y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021**. Trujillo: Universidad César Vallejo, 2023.

PÉREZ, O. G. B.; PINO, J. W. F. Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. **Educación Médica**, [s. l.], v. 19, p. 51-55, fev. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>



PERÚ. Ministerio de Educación. **Guía para la gestión escolar en instituciones educativas y programas educativos de educación básica**. Lima: [s. n.], 2011.

PORRAS, M. DEL M. *et al.* Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. **Dilemas contemporáneos: educación, política y valores**, Toluca, v. 8, n. 3, p. 1-11, mai./ago. 2021. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>

PUICAN, V. H. *et al.* Liderazgo pedagógico en la gestión educativa de instituciones educativas peruanas. **International Journal of Professional Business Review**, [s. l.], v. 8, p. 1–17, 2023.

ROBLES-OJEDA, F. J.; GALICIA-MOYEDA, I. X.; SÁNCHEZ-VELASCO, A. Satisfaction and Stress in Teachers by Cause of Remote Activities due to COVID-19 contingency. **Revista Electrónica Educare**, [s. l.], v. 27, n. 1p. 1-17, jan./abr. 2023. DOI: <https://doi.org/10.15359/rec.27-1.14499>

RODRIGUEZ, M. J. G.; ECHEVERRI, L. A. G. Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. **Universidad Católica de Pereira**, [s. l.] p. 1–13, 2020.

SINCHE, F. V. *et al.* Competencias para la gestión educativa universitaria online: la epidemiología de enfermedades infecciosas tropicales. **Boletín de Malariología y Salud Ambiental**, [s. l.], v. 62, p. 573–582, mar./abr. 2022.

SKAALVIK, E. M.; SKAALVIK, S. Satisfacción laboral docente y motivación para abandonar la profesión docente: relaciones con el contexto escolar, sentimiento de pertenencia y agotamiento emocional. **Enseñanza y formación docente**, v. 27, n. 6, p. 1029-1038, ago. 2011.

TAPIA, M. E. P.; TORRES, E. H.; TORRES, E. H.; LLATAS, F. D. H. Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. **Revista Educación**, Costa Rica, v. 47, n. 1, p. 663–675, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

TOMÁS, J. M.; DE LOS SANTOS, S.; FERNÁNDEZ, I. Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. **Revista Colombiana de Psicología**, Bogotá, v. 28, n. 2, p. 63-76, 2019. DOI: <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>

UNESCO. **Manual de gestión para directores de instituciones educativas**. Lima: Lance Grafico S.A.C, 2011.

*Recibido: 15/12/2023*

*Versión corregida recibida: 02/05/2024*

*Aceptado: 03/05/2024*

*Publicado online: 14/05/2024*