



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las  
instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Vasquez Jimenez, Alcides ([orcid.org/0000-0002-2029-3205](https://orcid.org/0000-0002-2029-3205))

**ASESORA:**

Dra. Ibarquen Cueva, Francis Esmeralda ([orcid.org/0000-0003-4630-6921](https://orcid.org/0000-0003-4630-6921))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres Nélida, José por su ejemplo y deseo de superación, mis queridos hijos y estimada esposa que siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dra. Iburguen Cueva, Francis Esmeralda, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directores de las Instituciones Educativas del distrito Ancón, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	12
3.5 Procedimiento	13
3.6 Métodos de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias según niveles de gestión administrativa	16
Tabla 2 Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de Gestión administrativa	17
Tabla 3 Distribución de frecuencia según niveles de satisfacción laboral	18
Tabla 4 Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	19
Tabla 5 Relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral	20
Tabla 6 Relación entre la planeación y satisfacción laboral	20
Tabla 7 Asociación entre la organización y satisfacción laboral	21
Tabla 8 Asociación entre la dirección y satisfacción laboral	21
Tabla 9 Asociación entre el control y la satisfacción laboral.	22

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de los estudios con diseño correlacional	13

## Resumen

La investigación: “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022. Su enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población censal fue de 70 docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, quienes brindaron información a través de cuestionarios que fueron validados por especialistas en la temática cuyo resultado fue que la Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022, con un nivel de correlación positiva alta ( $Rho$  0,825 y  $p$ -valor 0,000).

**Palabras clave:** Gestión, administración, satisfacción, docente.

## **Abstract**

The research: "Administrative management and job satisfaction of teachers of public educational institutions in the district of Ancón, 2022" aimed to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of teachers of public educational institutions in the district of Ancón, 2022. Its quantitative approach, basic type, non-experimental design correlational, transversal. The census population was 70 teachers from public educational institutions in the district of Ancón, who provided information through questionnaires that were validated by specialists in the subject whose result was that the Administrative management and job satisfaction of teachers of public educational institutions in the district of Ancón, 2022, with a high level of positive correlation (Rho 0.825 and p-value 0.000).

**Keywords:** Management, administration, satisfaction, teaching.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión administrativa, es una actividad del ser humano que se viene practicando a través de los años a nivel de todo el mundo, es por ello que se hace eco en los diferentes países, porque se realizan en diferentes empresas, incluido el sistema educativo. Es por ello concretamente ubicarse en este campo con la finalidad de entender la gestión dentro del proceso administrativo de las instituciones educativas (Chávez y Olivos, 2019). La gestión de los recursos humanos es de suma importancia, debido a que la incidencia se realiza dentro del proceso social, por tal motivo los trabajadores de cualquier institución educativa son considerados como capital humano, a la vez también se considere como talento humano, lo que pueden estar orientados a su desarrollo en favor de la institución educativa. A ello debemos advertir que se debe pretender la potenciación de la competitividad, con el fin de mantener a la institución educativa dentro del mercado de competencias, evidenciándose que debido a los constantes cambios que se vienen produciendo por las exigencias del usuario que se produzcan mayor competitividad (Armijos et al., 2019).

De acuerdo a la opinión de, Vásquez (2018) la gestión de la administración que se realizan en los centros educativos, se considera como una función de primordial importancia debido a que, de forma crítica contribuye en la planificación de las diferentes actividades que se desee realizar, a ello complementa, Pacheco et al. (2018), al referir que, en Colombia la gestión administrativa, en los centros educativos a nivel rural, carece de un fundamento o enfoque administrativo que tenga influencia en las técnicas de investigación operatorias de la gestión administrativa, por consiguiente en ningún motivo contribuye al rendimiento del trabajo optimo del docente.

En el Perú la resolución suprema N° 218-2018-PCM establece que las Instituciones encargadas de ver los sistemas dentro de la administración tiene dentro de sus responsabilidades, evaluar, dirigir, programar, en la que debe supervisar y expedir la norma que regule el sistema, tratando de mantener, modernizar, renovar, sistematizar el documento normativo del sistema, de la misma manera tener en cuenta la capacitación y la difusión del documento normativo del sistema de la Administración Pública (El peruano, 2018). De la misma manera, Recuay (2019), consideró que, en muchas oportunidades la falta de un liderazgo

pedagógico, que esté capacitado y se encuentre apto para desarrollar su rol, trae como consecuencia diversos problemas repercutiendo en el desempeño docente de cada educador que incide en la demostración de ciertos comportamientos como la apatía, desinterés al momento que se muestran con las actividades o necesidades de los estudiantes.

Por otro lado, la problemática existente de la institución mencionada del distrito de Ancón, existe dificultades en la solución de casos administrativos y pedagógicos; los docentes tienen que afrontar diferentes problemas como la falta de recursos y materiales didácticos para un buen desarrollo educativo esto con lleva a que la satisfacción laboral no sea la adecuada exista poca motivación por parte de los agentes educativos, teniendo como problemas vigentes el cambio continuo de los directivos y su poca preocupación por liderar la parte administrativa, otro de los problemas es la poca comunicación que existe entre compañeros de trabajo, la falta de compromiso por mejorar tanto de directivos como de docentes, las dificultades para dirigir las tutorías. También, hay un gran insatisfacción por parte de los usuarios que acuden a dicha institución para realizar algunas gestiones o trámites respecto al estudiante, los directivos cuenta con desconocimientos de los documentos que están presentados y no dan respuesta inmediata, a la vez no hay interacción de docentes hacia los directivos, descuidando su labor pedagógico y no hay comunicación hacia la comunidad educativa, esta actitud de las autoridades causan la desvinculación entre las autoridades presentes.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022? Asimismo, los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la Planeación, organización, dirección, control y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022?

En cuanto a la justificación, se considera la justificación teórica es muy importante considerar que las teorías y enfoques por cada variable ayuda a incrementar los conocimientos y de esta manera llevar a la práctica durante la labor académica. Justificación práctica, establece la relación entre las variables mencionadas se cohesiona con el logro del directivo que busca incluir a los trabajadores a resaltar los aspectos más significativos para la toma de decisiones,

y la delegación de los aspectos más básicos que vayan a favorecer la satisfacción dentro de los valores, lo que puede ayudar a reconocer aspectos más importantes, permitiendo valorar las condiciones de vida dentro del trabajo. Es necesario contar con la justificación metodológica porque una vez validado y aplicado su confiabilidad es un soporte para las futuras investigación que pueden contar una gran ayuda.

Se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.

Los objetivos específicos. Determinar la relación entre la Planeación, organización, dirección, control y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.

Del mismo modo, se puntualizó la hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022. Las hipótesis específicas. La Planeación, organización, dirección, control se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presentó los siguientes antecedentes nacionales según De la Cruz Ramos (2022) determino un tipo de relación sobre la gestión de las empresas y el desempeño en el trabajo, fue de tipo básica, correlacional, transversal, estuvo conformado por 90 maestros que fueron encuestados. Muestra una relación positiva  $Rho = 0,519$ . Concluyó se da una relación entre la gestión, la cual repercute en el desempeño de sus trabajadores de manera positiva, ya que cuida los aspectos que le brindan un clima adecuado.

Según Cotrado y Rodríguez (2021) determinó que la gestión adecuada de una empresa ayuda a que los trabajadores se encuentren más satisfechos, considerando un estudio básico, correlacional y no experimental, estuvo dada por 80 profesores. Muestra una alta correlación  $Rho = 0,852$ . Concluyó que hay conexión entre las variables.

De la misma manera Anchelia-Gonzales, et al. (2021) determinó la relación entre la gestión que se aplica en la entidad para lograr su objetivo por parte de los trabajadores, estudio básico, no experimental de corte transversal, estuvo conformación 78 profesores a quienes se realizó las encuestas. Se muestra una moderada relación  $Rho = 0,654$ . Concluyó que se debe prioriza la administración para que el compromiso de los colaboradores se incrementa progresivamente.

Sin embargo, Sánchez (2021) determinó que la gestión que se aplica en la institución hace que los trabajadores tengan un mejor desempeño, ya que garantiza el ambiente de trabajo que se le brinda, presento un estudio básico, correlacional, transversal, representado por 86 maestros a quienes se administraron cuestionarios validados y confiables. Muestra una alta correlación  $Rho = 0,834$ . Concluyó que se debe perfeccionar la gestión con la intención de que la planificación que realiza la administración ayude a los docentes a mejorar su desempeño.

Según Aparcana (2018) determinó la gestión aplica en las entidades educativas de manera eficiente hace que los maestros se encuentren más satisfechos en el trabajo. Presento un estudio no experimental, correlacional, se contó con la participación de 50 profesores. El resultado fue de una correlaciona positiva moderada  $Rho = 0,575$ . Concluyó que se debe prevalecer la gestión

educativa para lograr que los docentes puedan sentirse conformes con el ambiente que presentan para mejorar el desempeño de los mismos.

Antecedentes internacionales según Trejos y Johanna (2021) el objetivo fue determinar el grado de calidad en la gestión de los directivos, viendo las implicancias en la satisfacción de los trabajadores de las empresas educativas de la Unión Colombiana del Sur, fue un trabajo Cuantitativo, se aplicó el instrumento a 177 docentes que trabajan en las 12 entidades. Los resultados revelan que el 57% nivel regular y el 67% adecuada. Concluyó que la gestión es muy importante para que los maestros puedan alcanzar la satisfacción en el trabajo.

Según López y Villacís (2018) determinó la relación entre satisfacción y desempeño, siendo, el presente un estudio básico, descriptiva-correlacional, mixto, hizo uso de los cuestionarios como instrumentos. Muestra sobre la satisfacción, que el 65% es regular y el 59% es deficiente. Concluyó que el plan de acción aplicada propicia un ambiente adecuado entre las variables, ya que se puede lograr una satisfacción adecuada en los maestros, logrando un mejor desempeño en favor de la educación.

González-Laskibar, et al. (2022) presentó un conjunto de estrategias para la mejora de la satisfacción en el trabajo y el compromiso con las entidades, se aplicó un cuestionario a 651 docentes. La data muestra que cuando se aplican las estrategias se puede avizorar un modelo de administración tradicional, los cuales han traído un mejor resultado en cuanto a la gestión, para lo cual se realiza una práctica adecuada, el cual ha traído como mejor resultado para la satisfacción de los profesores.

Montes y Pulla (2019) determinó la importancia de la gestión cuando se logra la productividad en una empresa, en este estudio se trató de estudiar los resultados de la productividad, para poder lograr las metas, tratando de optimizar, obteniendo los resultados en la que se evidencia que el 60% de los participantes, mencionaron que la gestión es eficiente y el 55% de los encuestados que la productividad es regular. Demostrando una relación directa, además de ello le permitió al investigador coincidir con mencionar la problemática del estudio, tratando de sustentar las causas que lo originaron.

Torres, Vallejos, y Burbano (2019), en su trabajo, presenta una propuesta donde logra demostrar que una entidad que maneja una buena gestión tiene

mejores resultados en cuanto a la satisfacción de los trabajadores y también en su desempeño de sus colaboradores, estas buenas prácticas se han logrado contando con el apoyo de 77 entidades de servicio. Los resultados de confianza del 65% y un nivel de riesgo del 46%. Concluyó que la aplicación de buenas estrategias dentro de la gestión logra mejores resultados en la consecución de las metas. Y se logra una mejor atención a los clientes.

Definición de la variable 1: Gestión administrativa es un conjunto de labores y acciones que se realiza de manera coordinada y a la vez ayuda a utilizar de manera eficaz los recursos que posee dicha institución (Louffat, 2016). De la misma forma, los autores definieron que es un conjunto de estrategias y pasos que deben seguir para poder demostrar la solución a diferentes problemas que se presente dentro de la administración, todos ellos basados en el uso de las diferentes herramientas y técnicas como son, los procesos de la administración (Díaz, 2021). También, se conceptúa que, es una actividad compuesta por etapas de organización, ejecución estructurada basado en la realidad que se interrelacionan con las funciones que cumplen entre ellos (Parra, et al., 2021). Asimismo, manifiesta que, el director sugiere que se aproveche al máximo los recursos humanos a su alcance, complementado con técnicas, materiales y otros (Camacho, et al., 2021). En tal sentido, la gestión administrativa se entiende como la coordinación de las acciones cuidando que se cumplan en base a los planes y con las estrategias que se han seleccionado. Es un proceso que se regula y norma basada en circunstancias que predomina en el quehacer educativo (San Martín, 2019).

Teorías de la gestión administrativa se consideró como: La teoría humanista de la administración, es una forma muy diferente, desde este punto de vista, está orientado a realizar el análisis de la administración, específicamente orientado a las relaciones humanas, en el que se estudia el ambiente de trabajo, teniendo en cuenta las interacciones de los trabajadores. El tipo racionalista involucra los análisis de la clásica humanista, poniendo interés de hacer uso de las tecnologías para decidir la toma de decisiones, promoviendo la organización formalizada que desarrollan a través de las conductas, no se tiene en cuenta las relaciones de poder, así como los intereses de grupos existentes, así como la posible infiltración de elementos (Agüero, 2007). La finalidad es llegar al logro eficiente (Marcó, Loguzzo,

y Fedi, 2016). La gestión dentro de la administración es entendida como un procedimiento a través de la cual se desarrolla las actividades dentro de la institución, haciendo uso de los recursos que dispone (Cano, 2017). García (2011) definieron que: en nuestros días la administración se fundamenta de teorías diversas con enfoque desde el punto de vista racional, y por un lado de positivista, en la que se acentúa el funcionamiento de carácter de utilidad, como base de la epistemología del pensamiento.

Sobre la esencialidad de la gestión administrativa, Palma & Algehed (2017), mencionaron que es la matriz que guía el trabajo dentro de las organizaciones, las cuales se desarrollan para cumplir con las metas en favor de la compañía. De igual modo, este trabajo debe ser realizado creando un valor adicional, las cuales deben estar de la mano con las practicas nuevas para lograr mantener un espacio en el mercado, Por otro lado, Ospanova et al. (2018), mencionan que las actividades que se realizan es en base a los recursos que poseen, las cuales están ligadas a los planes y las estrategias que deben implementarse para cumplir la meta que se estableció y para ello deben compartir los objetivos para que cada uno trabaje de manera continua en favor de la empresa. En cambio, De Oliveira & Calmon (2017). Sostienen que las empresas deben contar con una gestión adecuada y que sus procesos se encuentren bien establecidos para poder lograr un buen resultado en favor de las actividades, además que los encargados de monitorear las áreas deben realizar el seguimiento apropiado para lograr las metas, estas deben seguir la misma estrategia que se han implementado para que puedan lograr las mejores actividades y puedan alcanzar el éxito, ya que sus planes deben estar especificados, donde los objetivos hacen que se respeten los tiempos establecidos y se pueda cumplir con lo estipulado (López, 2021). Una estrategia primordial para llegar al éxito es una buena planificación, es por esta razón lo recomendable donde debe centrarse la administración. (Zamora, et al., 2018).

Se mencionó las características, Melo (2017), la gestión es la encargada de velar por el proceso en favor de las operaciones para asegurar el flujo de insumos y productos para que la empresa pueda funcionar adecuadamente. También, Cavalcanti et al. (2018), mencionaron otras cualidades: (a) Diseña procesos y estrategias en base a sus metas, (b) Hace un seguimiento de los procesos, (c) Hace un seguimiento de las actividades para verificar sus cumplimientos y realiza los

cambios de ser necesarios, (d) Coordina con los integrantes de la empresa para lograr un trabajo colaborativo, (e) Optimiza los procesos en favor de las metas.

Luego, se procede a definir cada uno de las dimensiones que conforman la gestión administrativa: Primera dimensión: La planeación consiste, en realizar un diagnóstico situacional a la realidad de la institución educativa, en base a ello detectar los diferentes problemas existentes, y desde allí seleccionar los contenidos, priorizando los problemas más resaltantes de la institución, desde allí considerar los contenidos para desarrollar una serie de actitudes para cumplir los objetivos propuestos. La planeación estratégica lo realizan los directivos con el equipo de trabajo, en la que deben trazar planes que se desarrollen en largo y corto plazo, que tengan efecto en toda la institución (Louffat, 2016). Asimismo, es el mecanismo que se realiza para planear o se puede decir, son procesos y resultados de organizar una actividad o tarea simple que permita alcanzar el objetivo (Robbins & Coulter, 2018). Asimismo, consiste en examinar las diferentes estrategias que realiza la institución teniendo en cuenta una valoración del entorno organizacional (Zavala & Llavona, 2017).

Segunda dimensión: La organización es un punto fundamental de la planificación, porque mediante ella se considera los puntos estratégicos para cumplir los objetivos, para tal fin se desarrolla una estructura organizacional asignando para ello el recurso humano, en el que se coordina la actividad. En la organización se tiene en cuenta el organigrama en donde se evidencia la forma de cómo se realiza el mando. Las decisiones referentes a la cadena de mando se denominan decisiones de diseño organizacional, en el que se respeta el marco legal y los niveles de la misma, en ese mismo sentido la división de funciones y las responsabilidades (Louffat, 2016). En relación a ello, los autores mencionan que son las técnicas administrativas creados para cumplir con las tareas establecidas (Cabrera, et al., 2022). Por otra parte, mencionan que es el proceso administrativo donde se considera la etapa de planeación y gestión donde se debe detallar para tomar decisiones en bien de la organización (Nicola y Weis, 2020).

Tercera dimensión: La dirección, es el estamento decisivo dentro de la administración, entendiendo que de allí parten las ordenes las decisiones de toda actividad que deben desarrollarse, además se determinan las estrategias que se deben utilizar en la aplicación de las acciones planificadas con la finalidad de

cumplir los objetivos propuestos. En estas decisiones, como parte de los indicadores de consideración, toma de decisiones, motivación, liderazgo, comunicación (Louffat, 2016). Es el conjunto de funciones existentes para la organización, a la vez busca nuevas estrategias que sean favorables (González, et al., 2020).

Cuarta dimensión: El control es el acto de controlar las actividades que no se desvíen de los estándares propuestos, los que se cumplirán bajo los tres pasos que son (a) establecer estándares de desempeño, (b) comparar el desempeño real con los estándares y (c) tomar medidas correctivas cuando sea necesario. Como parte de los indicadores se mencionan a: la presencia de los estándares de calidad, referencia de los planes, así como los resultados de la medición de estándares-administrativos (Louffat, 2016). Respaldo a la definición anterior tenemos a Koontz y Weihrich (2004) precisaron como una de las etapas que constituyen el proceso administrativo, en el cual puede contar una información más relevante de lo que está pasando dentro de la institución. En ese mismo contexto, Robbins & Coulter (2018), consiste en un mecanismo de retroalimentación, ya que los procesos de control facilitan el poder hacer mediciones sobre el desempeño que se realiza.

Definición de la satisfacción laboral, definió la tranquilidad y el gusto de desenvolver sus actividades dentro de una determinada institución, los van generando dentro de unas rutinas laborales en la que se consideran las creencias, los valores positivos generados por la rutina laboral de todos los días (Palma, 2005). De la misma forma, Robbins y Judge (2017) definieron la persona se encuentra a satisfacción dentro de sus labores, cuando encuentra un clima institucional agradable lleno de tranquilidad y comprensión donde se encuentra a gusto de realizar sus actividades propuestas, siendo su puesto laboral que le causa sensación de satisfacción laboral, como consecuencia se produce mejor que va en beneficio del trabajador y de la institución, Según Salazar, et al. (2021) definieron que es un conjunto de sentimientos encontrados de satisfacción compartido dentro de la actividad que realiza en una determinada institución laboral, en la que nacen los sentimientos pudiendo ser negativos o positivos, todo estos casos de acuerdo al apoyo que les brinden las empresas a sus colaboradores. Asimismo, Rivera, Ceballos y González (2021) definieron como el resultado de la confrontación de la

situación actual de la labor destinada a la adaptación a cualesquiera circunstancias de la realidad

Araoz y Ramos (2021) sostuvieron es el momento sentimental que tiene las personas por su centro de trabajo, en donde van experimentar una serie de casos que generen sentimientos, de acuerdo al trato que reciban por parte del gerente de la institución que es el centro de su trabajo, además a ello lo complementa la decisión de las buenas relaciones con sus compañeros de la institución. De otro modo, Salazar, Alvarado y Holguín (2021) precisaron que, uno se siente satisfecho con el centro de trabajo cuando encuentra la tranquilidad, la satisfacción de desempeñar su función de manera tranquila y eficiente para la satisfacción de los usuarios, además demostrando un alto grado de satisfacción que lo demuestra mediante su interés de desenvolverse de forma fluida en la institución laboral, demostrando lo contrario quien se sienta insatisfecho. También, Charris, Muñoz y De Cuba (2018) precisaron que la satisfacción laboral “es la tendencia que se tienen frente al trabajo, en la que se involucra las creencias, valores positivos, los que se generan por la experiencia dentro de las labores”, en la que se tiene en cuenta factores como la significación de las tareas, así como las condiciones laborales, el reconocimiento personal dentro de lo social, y los beneficios económicos que puedan suscitarse

Un enfoque considerablemente aceptado, se trata de las teorías de las expectativas desarrolladas por Vroom (1964), quien entiende que la motivación se produce bajo tres factores como son: la valencia, las expectativas y la instrumentalidad. Para ello, la valencia es la que orienta a la persona orientarse a determinados resultados, para conseguir la recompensa que se pretende alcanzar. La valencia es única para las personas, y que va cambiando a través de la experiencia variando con el tiempo, esta puede ser de forma negativa o positiva, desde luego va tener sus efectos en cada momento. Es necesario también entender que algunos empleados pueden tener una valencia de forma intrínseca, generados por la misma empresa, en particular si está motivado por la competencia que existe en el ambiente. En estos casos los resultados se encuentran controlados por la misma persona, lo que no se presta para la recompensa que pueda brindarle la organización, tal como opina Martínez (2003). La expectativa, es la percepción de forma subjetiva que tiene la persona referente un determinado resultado, es decir

el comprobar que tan exitoso será el resultado de las tareas cumplidas que le inducirá a tener otros resultados exitosos

Las características laborales de la institución responden al modelo mecanicista, donde la lineación de objetivos está orientado a verificar los resultados, además tener en cuenta que la toma de decisiones es potestad de los directivos (Munch y García, 2017). Sin embargo es preciso mencionar que, las organizaciones referidas, deben cumplir con sus respectivos indicadores de gestión basado en las reglamentaciones de las instituciones públicas que se encargan de auditar, es por esta razón que, la institución educativa cumple con todo estos requisitos legales

Primera dimensión: Satisfacción con las tareas según Palma (2005) definió

Como la disposición de destinada al trabajo basado en las funciones que debe cumplir al asumir las funciones de ejecutarlas, aceptando sintiéndose conforme de haber realizado dicha actividad.

Asimismo, Duche y Rivera (2019) precisaron que se demuestran a través de reconocimientos de forma personal y grupal, y a ello lleguen los benéficos monetarios.

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo según Palma (2005) definió que se entiende a la disponibilidad del trabajo, de acuerdo a ello existen ciertas condiciones, y la persona quien debe ejecutar debe conocer esos impases, conocer las normas que regulan la actividad laboral. Al respecto, Barreto, Villamizar y Flórez (2017) precisaron que, se tienen en cuenta los factores laborales y que influyen de forma positiva y negativa en el sitio del trabajo. Al respecto, Murillo y Montaña (2018) indicaron que, existen centros de capacitación que son contratados por ciertas empresas donde laboran para que les trate de capacitar y les brinde la satisfacción a las personas quienes acuden a esa capacitación

Tercera dimensión: Reconocimiento social e individual según Palma (2005) definió como el reconocimiento propio de la persona asociado netamente al trabajo, verificando sus logros a través de una evaluación en referencia a sus funciones, siendo ella el indicador para el gerente para que pueda tomar decisiones en el futuro.

Rojas, et al. (2019) manifestaron que, se lleva a cabo la realización de la evaluación del trabajo realizado en base a las funciones previstas y los propósitos trazados, en la que están incluidos los directivos. El reconocimiento es de suma

importancia porque se reconocen los elementos fundamentales aportados a la organización.

Cuarta dimensión: Beneficios económicos según Palma (2005) definió que es la práctica al trabajo basado en función a las remuneraciones que puede tener, en base a una tarea asignada. Además, Tudela, (2017) señaló que, se consideran como remuneración al efectivo que se recibe como recompensa de haber realizado alguna acción, entre ellos debemos mencionar de los incentivos, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y otros, que todos ellos van estar destinados a mejorar la condición de sus pobladores mediante estos ingresos económicos.

### III. METODOLOGÍA.

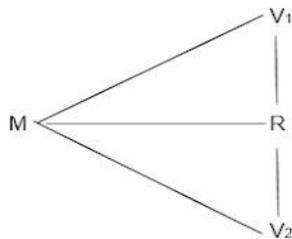
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo realizado se encuentra dentro del tipo básico, en la que se propicia la conformación de nuevas teorías a través de los resultados avanzado de esta manera en cualquier área del conocimiento de una disciplina. Se pretende recoger los datos de forma empírica ya recopilada e informada sobre aspectos teóricos. (Sánchez y Reyes, 2017).

Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que el trabajo se ha realizado dentro del diseño no experimental, en la que se realizó apreciando las variables, sin hacer ninguna manipulación, para generar cambios de forma intencional, más bien se aprecian la relación de las variables, al realizar los procesos de ejecución interpretación de los fenómenos en un único momento, basado en las encuestas que usó el formulario de Google.

#### Figura 1

*Esquema del diseño del estudio*



Dónde:

- M : Docentes.
- V1 : Gestión administrativa
- V2 : Satisfacción laboral
- R : Relación

El enfoque de la investigación fue cuantitativa porque tendrá los resultados estadísticos (Valderrama, 2019).

### **3.2 Variables y Operacionalización**

**Definición conceptual de gestión administrativa**, es como el proceso administrativo delegado en potenciar los recursos en sus diversos espacios para así cumplir con lo establecido en la organización (Louffat, 2016).

**Definición operacional**. Es cuantitativa y considera el test Likert. Contiene cuatro dimensiones, 12 indicadores y 20 ítems.

**Definición conceptual satisfacción laboral**, definió como la preparación que tiene la persona de hacer frente al trabajo, haciendo uso de las creencias y valores de forma positiva, los que se generan por la experiencia laboral, teniendo en cuenta como la significancia de la tarea, entre ella las condiciones laborales, el reconocimiento personal, social buscando beneficios económicos (Palma, 2005).

**Definición operacional de satisfacción laboral**. Es cuantitativa y considera el test Likert. Contiene cuatro dimensiones, la operacionalización de la gestión administrativa se puede consultar en el (Ver anexo 2) y satisfacción laboral en el (Ver anexo 2).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Según Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que el es conjunto de personas. Por ello se contó con una muestra que asciende a 70 docentes que conforman la unidad de análisis.

#### **Criterios de inclusión**

En los criterios de inclusión se consideró a todos los docentes de la Institución Educativa donde se realizó el trabajo de investigación.

#### **Criterios de exclusión**

En el presente trabajo se excluye de la investigación al personal administrativo de la Institución Educativa.

El muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que el investigación eligió de acuerdo a su interés (Hernández, et al. 2014).

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos**

Se contó con la técnica de encuesta, es decir se le envió el link a cada docente al grupo de Whatsapp para que respondan sus cuestionarios, según Sánchez y Reyes (2017) es una cantidad de preguntas que se extrae de los indicadores para medir la percepción de los sujetos.

### **Validez**

Ñaupas, et al. (2018) se refiere al juicio de expertos, quienes a través de su experiencia en la materia darán la luz verde para la aplicabilidad de los instrumentos. Se acudió a buscar docentes de la misma casa de estudio que tengan el grado de Doctor y Maestro para realizar las respectivas validaciones, teniendo en cuenta los criterios respectivos.

### **Confiabilidad**

Valderrama (2015) responde a la estabilidad de los datos obtenidos, asimismo, se realizó a 20 docentes de otra institución educativa, una vez obtenido los resultados de las encuestas utilizando el estadístico Alfa de Cronbach por ser de una escala ordinal o Likert y además, se obtuvo los resultados cercanos hacia la unidad, lo cual demostraron de ambas variables el 0,977 y 0,974 son de fuerte y alta confiabilidad en el (anexo 6)

### **3.5 Procedimiento**

Se ejecutó en la Institución Educativa de Ancón para ello se remitió un oficio a la dirección indicando que le autorice para recoger opiniones de los docentes respecto la investigación que se está realizando.

Por las circunstancias de la enfermedad a consecuencia del COVID-19 no fue posible recoger la información de forma directa, sino se realizó mediante el servicio electrónico, a través de herramientas informáticas (Google Formularios) con los que se genera enlaces de acceso a los instrumentos validados. Posteriormente se hizo uso del programa Excel y software IBM SPSS Statistics 25, con los que se procesaron los datos y se interpretaron los resultados.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

La ejecución de los test, una vez concluido las encuestas se realizó el procesamiento en el programa IBM SPSS Statistics 25, primero se obtuvo los resultados de la parte descriptiva, luego se realizó la prueba de normalidad para demostrar la hipótesis mediante Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación está enmarcada en base a las autoridades de la institución quienes aceptaron la solicitud para realizar las encuestas de manera virtual. A la vez este trabajo es original y no plagio, ya que se realizó en base a la estructura que la UCV aprobó.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos.

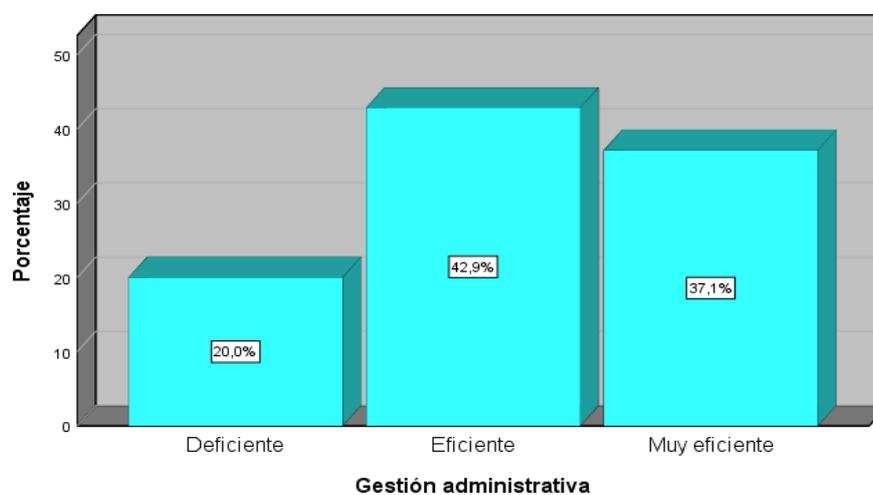
**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias según niveles de gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	14	20,0
	Eficiente	30	42,9
	Muy eficiente	26	37,1
	Total	70	100,0

**Figura 1**

*Niveles de la percepción de la variable gestión administrativa*



De acuerdo con los resultados se perciben que el 42.9% de los participantes señalan que la gestión administrativa es eficiente, el 37.1% es muy eficiente y el 20% es deficiente.

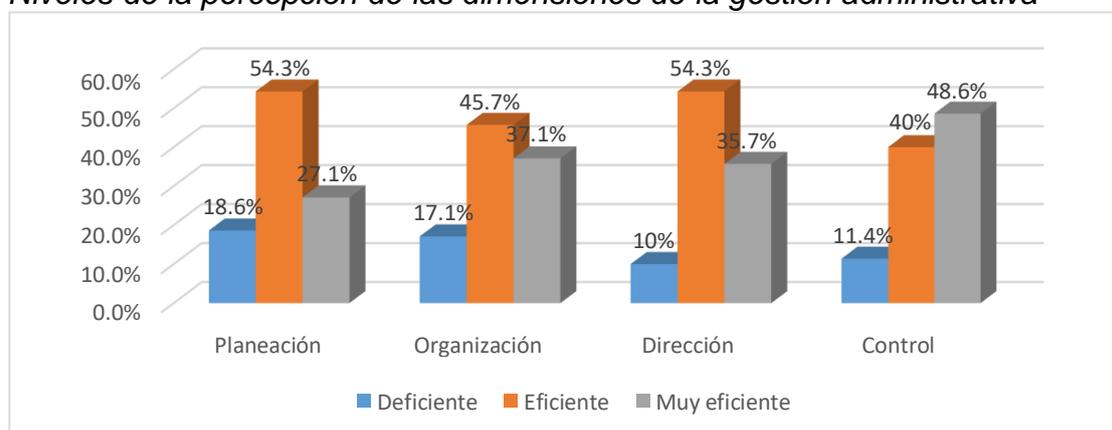
**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de gestión administrativa*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planeación	Deficiente	13	18.6%
	Eficiente	38	54.3%
	Muy eficiente	19	27.1%
Organización	Deficiente	12	17.1%
	Eficiente	32	45.7%
	Muy eficiente	26	37.1%
Dirección	Deficiente	7	10%
	Eficiente	38	54.3%
	Muy eficiente	25	35.7%
Control	Deficiente	8	11.4%
	Eficiente	28	40%
	Muy eficiente	34	48.6%

**Figura 2**

*Niveles de la percepción de las dimensiones de la gestión administrativa*



Se observa, sobre la dimensión planeación se evidencia que el 54.3% de los que es eficiente, el 27.1% expresan que es muy eficiente y el 18.6% indican que es deficiente. Asimismo, en la dimensión organización el 45.7% señalan que es eficiente, el 37.1% es muy eficiente y el 17.1% precisan que es deficiente. También, el 54.3% ostentan que la dirección es eficiente, el 35.7% expresan que es muy eficiente y el 10% muestran que es deficiente. Finalmente, el 48.6% presentan que el control es muy eficiente, el 40% expresan que es eficiente y el 11.4% de los encuestados opina que es deficiente.

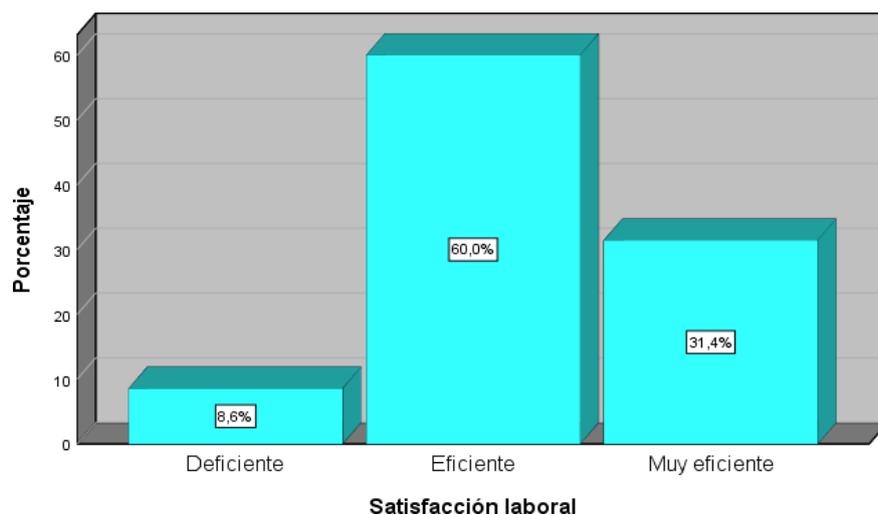
**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia según niveles de satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	6	8,6
	Eficiente	42	60,0
	Muy eficiente	22	31,4
	Total	70	100,0

**Figura 3**

*Niveles de la percepción de la variable satisfacción laboral*



En la tabla 3, se observan que el 60% de los participantes indican que la satisfacción laboral es eficiente, el 31.4% es muy eficiente y el 8.6% de los es deficiente.

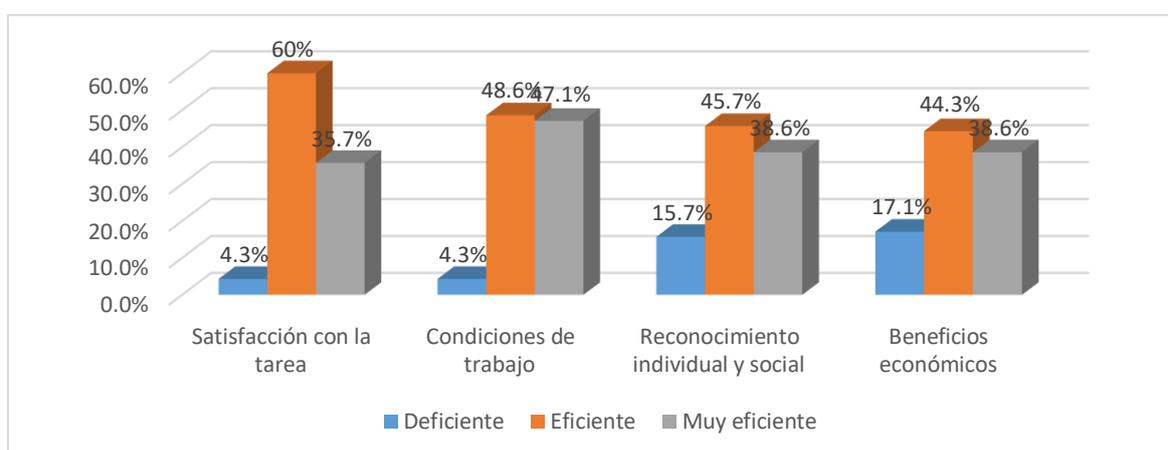
**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de satisfacción laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Satisfacción con la tarea	Deficiente	3	4.3%
	Eficiente	42	60%
	Muy eficiente	25	35.7%
Condiciones de trabajo	Deficiente	3	4.3%
	Eficiente	34	48.6%
	Muy eficiente	33	47.1%
Reconocimiento individual y social	Deficiente	11	15.7%
	Eficiente	32	45.7%
	Muy eficiente	27	38.6%
Beneficios económicos	Deficiente	12	17.1%
	Eficiente	31	44.3%
	Muy eficiente	27	38.6%

**Figura 4**

*Niveles de la percepción de las dimensiones de la satisfacción laboral*



En la tabla 4, de acuerdo los resultados el 60% de los encuestados señalan que la satisfacción de tarea es eficiente, el 35.7% opinan que es muy eficiente, el 4.3% es deficiente. También, el 48.6% señalan que las condiciones de trabajo son eficientes, el 47.1% es muy eficiente, el 4.3% es deficiente. Además, el 44.3% de los encuestados revelan que el reconocimiento individual y social es eficiente, el 38.6% es muy eficiente y el 15.7% es deficiente. Finalmente, el 44.3% de los participantes expresan que los beneficios económicos son eficientes, el 38.6% es muy eficiente y el 17.1% es deficiente.

## Resultados inferenciales.

Prueba de hipótesis general

H<sub>1</sub>= Existe relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral

H<sub>0</sub>= No existe relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral

El nivel de significación =0.05

Nivel de confiabilidad 95%

### Tabla 5

*Relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral*

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 5, se evidencia que existe relación entre las variables mencionadas, mediante Rho de Spearman de (r=0,825), es decir una relación positiva alta es decir a mayor gestión administrativa mayor satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>= Existe relación entre la planeación y satisfacción laboral

H<sub>0</sub>= No existe relación entre la planeación y satisfacción laboral

### Tabla 6

*Relación entre la planeación y satisfacción laboral*

			Planeación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 6, se evidencia que existe relación entre la d1V1 y la V2 (r=0,776), es decir una relación positiva alta es decir a mayor planeación mayor satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>= Existe relación entre la organización y satisfacción laboral

H<sub>0</sub>= No existe relación entre la organización y satisfacción laboral

**Tabla 7**

*Asociación entre la organización y satisfacción laboral*

			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70	
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		70	70	

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

En la tabla 7, se evidencia que existe relación entre la D2 V1 y la V2 (r=0,748), es decir una relación positiva alta es decir a mayor organización mayor satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>= Existe relación entre la dirección y satisfacción laboral

H<sub>0</sub>= No existe relación entre la dirección y satisfacción laboral

**Tabla 8**

*Asociación entre la dirección y satisfacción laboral*

			Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70	
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		70	70	

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

En la tabla 8, se evidencia que existe relación entre la dirección y la satisfacción laboral (r=0,735), es decir una relación positiva alta es decir a mayor dirección mayor satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

#### Prueba de hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>= Existe relación entre el control y la satisfacción laboral

H<sub>0</sub>= No existe relación entre el control y la satisfacción laboral

**Tabla 9**

*Asociación entre el control y la satisfacción laboral.*

			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	70	70

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

En la tabla 9, se evidencia que existe relación entre el control y la satisfacción laboral ( $r=0,766$ ), es decir una relación positiva alta es decir a mayor control mayor satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

Con relación a la hipótesis general: La gestión administrativa y la satisfacción laboral, tienen una correlación positiva alta ( $Rho = 0.825$  y  $p$ -valor  $0.000$ ) por otro lado, De la Cruz Ramos (2022) determino la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, fue de tipo básica, el diseño correlacional de corte transversal, estuvo conformado por 90 docentes a quienes se realizaron las encuestados. Muestra una relación positiva  $Rho = 0,519$ . Concluyó que hay una relación directa. Por el contrario, Cotrado y Rodríguez (2021) Cotrado y Rodríguez (2021) determino la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo, considerando un estudio básica, correlacional y no experimental, estuvo dada por 80 docentes a quienes se administraron cuestionarios válidos y confiables. Muestra una alta correlación  $Rho = 0,852$ . Concluyó que hay conexión entre las variables.

En tanto que, Córdor et al (2020) menciona que la gestión administrativa es un grupo de actividades que ejecuta el director con la intención de mejorar el trabajo docente y con ello brindarle las facilidades del caso, donde las fases de los procesos se encuentren enmarcado para encaminar los esfuerzos de los trabajadores con la intención de lograr las metas, en este aspecto deben irdelimitados las funciones. González-Laskibar, et al. (2022) presento un conjunto deestrategias para la mejora de la satisfacción en el trabajo y el compromiso con las entidades, se aplicó un cuestionario a 651 docentes. La data mostro que cuando seaplican las estrategias se pueden avizorar un modelo de administración tradicional, los cuales han traído un mejor resultado en cuanto a la gestión, para lo cual se realiza una práctica adecuada, el cual ha traído como mejor resultado para la satisfacción de los profesores.

Asimismo, se basó en la teoría de Louffat (2016) menciona que la gestión requiere de una guía para direccionar las actividades, donde se prioricen las necesidades y lograr resultados adecuados para cubrir las necesidades y alcanzar una ventaja dentro del mercado. También, se consideró la teoría de Palma (2005) señala a la satisfacción en el trabajo, como una manera de comportamiento de las personas frente a las funciones que se le dan en un trabajo, donde también juegan un rol importante el tiempo de ambiente de trabajo que se le brinda para el cumplimiento de sus actividades. Asimismo, en la presente investigación se apoyó

a la teoría de Conjunto de actividades que se deben cumplir empleando los recursos que la empresa brinda para el cumplimiento de las actividades de manera eficiente. (Rivas, 2020). Menciona que son acciones que deben seguir para poder lograr las metas, estas actividades deben estar contempladas en un plan, las cuales deben realizarse de manera adecuada cumpliendo los plazos establecidos, de manera que estos logren las metas. A través de la planificación se garantiza el cumplimiento de los objetivos. Acciones están basada en la misión de la empresa. En la hipótesis específica 1, la correlación entre la planeación y la satisfacción laboral, tiene un rango positivo medio ( $Rho = 0.776$  y  $p$ - valor  $0.000$ ). De igual manera Anchelia-Gonzales, et al. (2021) determinó la relación de la gestión administrativa con el compromiso en las compañías, estudio básico, no experimental de corte transversal, estuvo conformación 78 profesores a quienes se realizó las encuestas. Se muestra una moderada  $Rho = 0,654$ . Concluyó que se debe prioriza la administración para que el compromiso de los colaboradores se incrementa progresivamente, de igual manera Trejos y Johanna (2021) el objetivo fue determinar el grado de calidad en la gestión en las empresas brinda un espacio mejorado para la satisfacción en las instituciones educativas de la Unión Colombiana del Sur, fue un trabajo Cuantitativo, se logró la participación de 177 docentes que trabajan en las 12 entidades. Los resultados revelan que 57% nivel regular y el 67% adecuada. Concluyó que la gestión es muy importante para que los maestros puedan alcanzar la satisfacción en el trabajo.

El autor precisó que la planeación es el cimiento para que las empresas puedan organizar sus actividades y verificar si los recursos pueden abastecer la ejecución de las acciones en cada una de las áreas de la empresa, para ello deben considerar los riesgos para una buena planificación (Louffat, 2016). Por su parte Altinay, Altinay, Dagli & Cifci (2018) sostiene que gerenciar es una de las actividades que necesita que se determinen los marcos en base a las disposiciones del administrador, el que verifica el cumplimiento del mismo para el logro de las metas en un determinado tiempo, cumpliendo con las acciones y empleando los recursos de manera adecuada, a ello se suma que las funciones de cada miembro, para lograr un trabajo organizado y evitar la duplicidad de funciones, resaltando los valores de la empresa, las cuales guía las acciones de las actividades de la institución educativa.

La hipótesis específica 2 expresa que la relación entre la organización y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva media ( $Rho = 0.748$  y  $p$ -valor  $0.000$ ). Sánchez (2021) determinó la relación entre gestión administrativa y el desempeño en el trabajo, presentó un estudio básico, correlacional, transversal, representado por 86 maestros a quienes se administraron cuestionarios validados y confiables. Muestra una alta correlación  $Rho = 0,834$ . Concluyó que se debe perfeccionar la gestión con la intención de que la planificación que realiza la administración ayude a los docentes a mejorar su desempeño. Asimismo, con López y Villacís (2018) determinó la relación entre satisfacción y desempeño, siendo, presentó un estudio básico, descriptiva-correlacional, mixto, hizo uso de los cuestionarios como instrumentos. Muestra sobre la satisfacción, que el 65% es regular y el 59% es deficiente. Concluyó que el plan de acción aplicada propicia un ambiente adecuado entre las variables, ya que se puede lograr una satisfacción adecuada en los maestros, logrando un mejor desempeño en favor de la educación.

Por su parte, Louffat (2016), menciona que las empresas suelen tener una estructura en base a la cual pueden plantear las actividades para que las empresas puedan cumplir con sus actividades, en base a las cuales deben estar sujetas para el logro de las manualidades. Benites y Castillo (2018) mencionaron que la gestión en los colegios es uno de los factores que implica el éxito de las metas para el cumplimiento de los objetivos institucionales en beneficio en las instituciones educativas. Es medular saber que la gestión es aquella que debe tenerse en cuenta para la mejora de las actividades en aras de los colaboradores y que las acciones que desarrollen deben estar encaminados hacia la consecución de las metas. Además, se toma en cuenta contar con las personas más adecuadas para el logro de las metas y que estas personas sean más adecuadas Incluye atraer a las personas que cuenten con el perfil que les permita trabajar de manera eficiente con las actividades que se han planificado en el bienestar de la empresa, de esa manera se puede hacer efectiva la planificación.

Con respecto a la hipótesis específica 3, sostiene que la dirección y la satisfacción laboral mantienen una correlación positiva media ( $Rho = 0.735$  y  $p$ -valor  $0.000$ ). El estudio de Aparcana (2018) determinó que una adecuada gestión le brinda un espacio para alcanzar la satisfacción en el trabajo. Presento un estudio no experimental, descriptivo correlacional, se contó con la participación de 50

maestros. El resultado fue de una correlación positiva moderada  $Rho = 0,575$ . Concluyó que se debe prevalecer la gestión educativa para lograr que los docentes puedan sentirse conformes con el ambiente que presentan para mejorar el desempeño del mismo. González-Laskibar, et al. (2022) se menciona un estudio de la relación entre los HPWS y la satisfacción laboral. Muestra que la educación clásica tiene actividades de extensión, las cuales tienen mejores resultados. Los resultados muestran que la estrategia. En ese modo, se puede mencionar que el conocimiento de beneplácito nace de dos factores reflexión de dos: nivel de percepción, escala de valores.

Para, Louffat (2016) la gestión debe velar las interrelaciones entre los colaboradores, dirección, del manejo en cuanto al clima laboral, donde se deben identificar en el comportamiento de sus compañeros del área de trabajo. Robbins (2011) menciona que las personas deben organizar sus conductas en aras de mantener un clima adecuado, para tener un desempeño adecuado. Está comprobado que un trabajador debe tener un desempeño adecuado, ya que debe contar con el perfil de eficacia en el desarrollo de las gestiones, la cual siempre es adecuado que cumpla con los requerimientos para el manejo de las actividades. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que la satisfacción en el trabajo, va ligado con la conformidad que los trabajadores deben tener. Para Munch (2014), la dirección ejecuta a través de las decisiones más adecuadas atendiendo las demandas y necesidades, las cuales se implementan las estrategias más adecuadas que vayan ligadas con los objetivos empresariales. Combina el esfuerzo de los trabajadores, los cuales deben estar de la mano con la ejecución de las actividades empleando los recursos que se le asignan para la demostración de las actividades en favor de la empresa.

Con respecto a la hipótesis específica 4, sostiene que el control y la satisfacción laboral mantienen una correlación positiva media ( $Rho 0.766$  y  $p$ -valor  $0.000$ ). El estudio de Montes y Pulla (2019) Montes y Pulla (2019) determinó la relación entre la gestión administrativa y la productividad, en este estudio se trató de estudiar los resultados de la productividad, para poder lograr las metas, tratando de optimizar, obteniendo los resultados en la que se evidencia que el 60% de los participantes, mencionaron que la gestión es eficiente y el 55% de los encuestados que la productividad es regular. Demostrando una relación entre las dos variables

de investigación, además de ello le permitió al investigador coincidir con mencionar la problemática del estudio, tratando de sustentar las causas que lo originaron. De la misma forma, Torres, Vallejos, y Burbano (2019) Torres, Vallejos, y Burbano (2019), en su trabajo, presenta una propuesta donde logra demostrar que una entidad que maneja una buena gestión tiene mejores resultados en cuanto a la satisfacción y el desempeño de sus trabajadores, estas buenas prácticas se han logrado contando con el apoyo de 77 entidades de servicio. Los resultados de confianza del 65% y un nivel de riesgo del 46%. Concluyó que la aplicación de buenas estrategias dentro de la gestión logra mejores resultados en la consecución de las metas. Y se logra una mejor atención a los clientes.

Según la opinión de diversos autores, es muy importante brindarle un espacio adecuado de trabajo a los colaboradores para que estos se encuentren satisfechos y puedan trabajar con mucho entusiasmo para que logren las metas de las entidades, ello dependerá de la gestión que asuma el líder de la empresa y de qué manera realice el seguimiento de la misma, la cual debe buscar que la motivación sea el motor del trabajo de la empresa para que se puedan concretar los trabajos en equipo.

Esta última etapa es la que tienen como finalidad evaluar los procesos, si están teniendo la misma productividad que las dentro de la empresa, donde se debe contar con el personal idóneo y eficiente para lograr con la meta y lograr la máxima efectividad; logrando una mayor rentabilidad a favor de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con una significancia de p-valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.825). Es decir, es una actividad que permite desarrollar las funciones administrativas para alcanzar el objetivo establecido ya sea a corto o largo plazo.

**Segunda.** Existe relación entre la planeación y la satisfacción laboral con una significancia de p-valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.776). Es decir, es la forma de realizar un diagnóstico para priorizar los contenidos para desarrollar las diferentes actividades utilizando las estrategias adecuadas.

**Tercera.** Existe relación entre la organización y la satisfacción laboral con una significancia de p-valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.748). Es decir, aquí se aplica los puntos estratégicos para las metas teniendo en cuenta el organigrama de la institución educativa mencionada.

**Cuarta.** Existe relación entre la dirección y la satisfacción laboral con una significancia de p-valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.735). Es decir, los directivos tendrán la capacidad de tomar decisiones que beneficie a la institución educativa.

**Quinta.** Existe relación entre el control y la satisfacción laboral con una significancia de p-valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.766). Es decir, es la actividad donde se decide los estándares propuestos para tomar decisiones de retroalimentación.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas de Ancón implementar espacios de diálogo y reuniones, para mejorar los procesos logrando la estandarización de los mismos.

**Segunda:** Se recomienda a los directivos a implementar capacitaciones sobre temas de planificación de los recursos humanos, financieros, materiales, para elaborar un plan de gastos que les permita lograra sus metas.

**Tercera:** Se recomienda a los directivos, implementar la estructura orgánica en base a las necesidades de la entidad, ya que permitirá desarrollar una mejor distribución de los recursos (humanos, materiales, etc.)

**Cuarta:** Se recomienda a los directivos, implementar mecanismos de recompensas no dinerarias para reconocer el esfuerzo y el logro de las metas, mediante felicitaciones públicas y resoluciones de felicitación para la mejora de la autorrealización profesional.

**Quinta:** Se recomienda a los directivos, implementar mecanismos correctivos para evaluar los procesos administrativos, para tomar las decisiones más adecuadas que permitirá lograr las metas de atención de manera eficiente.

## REFERENCIAS

- Agüero, J. O. (2007). Teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica "Visión de Futuro,"* 7(1). Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Almada, L. (2021). *Clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,* 5(1), 204-211.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones,* 9(SPE1), 899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>.
- Aparcana, N. (2018). La gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa "Alfredo Vargas Guerra"-2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34255>.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., y Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad,* <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>.
- Araoz, E. y Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação & Formação,* 6(1), 6.
- Benites, L. y Castillo, D. (2018). Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo].
- Barreto, L., Villamizar, H. y Flórez, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado,* 11(19), 99-119.
- Cabrera, O. M., Gutiérrez, C. G., & Alister, N. A. (2022). Características del liderazgo de la jefatura departamental en matemática de un centro de alto desempeño en educación secundaria en Chile. *Innovaciones Educativas,* 24(36), 71-83. <https://doi.org/10.22458/ie.v24i36.3895>.
- Camacho, F., Ruiz, Y. Díaz, C., & Carolina, M. (2021). Incidencia financiera de la gestión administrativa de la unidad de gestión pensional y parafiscales en

- Colombia. *Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*, 21(1 (2021)), 108-124.
- Cano, C. A. (2017). La administración y el proceso administrativo. Universidad de Bogotá. Retrieved from <http://www.eumed.net/libros/img/portadas/1665.pdf>.
- Cavalcanti, P., Ferreira, G., & Neiva, E. R. (2018). Antecedents of turnover in federal public administration. *RAUSP Management Journal*, 53(3), 366–384. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2018-008>.
- Cotrado, M., & Rodríguez, Y. (2021). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Institución Laboral en la IE Fortunata Gutiérrez de Bernedo Cercado, Arequipa, 2021* (Tesis de maestría) universidad José Carlos Mariátegui. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1261>.
- Charris, A., Muñoz, E. y de Cuba, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de gerencia*, 23(82), 392-406.
- De la Cruz Ramos, E. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias Jaén* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78157>
- De Oliveira, L., & Calmon, P. (2017). Institutional Change in Brazilian Public Administration: The case of the Ombudsman's Offices in Federal Regulatory Agencies. *Revista Organización & Sociedades*, 23(79), 571–589. <https://www.redalyc.org/pdf/4006/400647450004.pdf>.
- Díaz, S. A. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878909>.
- Duche, A. y Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373.
- García, O. H. (2011). Una aproximación a la gerencia del siglo XXI. *Cuadernos de Administracion*, 27(45), 153–172. <https://doi.org/10.25100/cdea.v27i45.450>.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

- González-Laskibar, X., Olaskoaga-Larrauri, J., & Guerenabarrena-Cortazar, L. (2022). Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento y Satisfacción Laboral de los Docentes en la Universidad Pública Española. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20(1).
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial McGraw-Hill Educación. Pp 714.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, Mac Graw Hill: Interamericana. pp 634.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva Global* (12ª. Ed), México: McGraw-Hill.
- López, S. (2021). Gestión Administrativa de Calidad con la participación docente en la comisión MECEC. *Revista El Labrador*, 5(2).
- López, S. y Villacís, G. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil* (Tesis de maestría) Universidad Católica De Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10410>.
- Louffat, E. (2016). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning. <https://cutt.ly/HngE5qF>.
- Marcó, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la Gestión y administración en las organizaciones*. (Universidad Nacional Arturo Jauretche, Ed.) (2a . ed.). Buenos Aires. Retrieved from <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wpcontent/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores*. Ed. Díaz Santos. Madrid.
- Melo, A. (2017). Accountability, Corruption and Local Government: Mapping the Control Steps. *Brazilian Political Science Review*, 11(2), 1–31. <https://www.redalyc.org/pdf/3943/394352518004.pdf>.
- Montes, J., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas Ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(103), 1-14. Recuperado de <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>.

- Murillo, F. y Montaña, P. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 56-68.
- Münch, L. y García, J. (2017). Fundamentos de administración. Ciudad de México: Trillas.
- Nicola, T., & Weis, A. H. (2020). Talleres de planificación de atención primaria de salud: construcción y validación de instrumentos de evaluación. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(6).
- Ospanova, D., Kussainov, D., Suleimanov, A., Kussainov, A., & Abilsheyeva, R. (2018). Problems of administrative law in the system of public administration. *International Journal of Law and Management*, 60(6), 1255–1271. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2017-0177>.
- Palma, S. (2005). Escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Lima, Perú. Editora y comercialización CATOLAN EIRL. [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_M anual\\_1 o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_M anual_1 o_Edici%C3%B3n).
- Palm, K., & Algehed, J. (2017). Exploring enablers of innovative quality development in public administration. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(2), 203–217. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-03-2016-0021>.
- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. 29(5), 259-266. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>.
- Parra, J., Muñoz, J., Sánchez, G. y Zamora, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 27(1), 347-356. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817703>.
- Recuay, C. (2019). Gestión Educativa Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa “San Miguel” De Moya – 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3310/TESIS-2019-POSGRADO-RECUAY%20ASTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson, México.
- Rojas, M., Fernández, M., Astudillo, P., Stefoni, C., Salinas, P., & Valdebenito, M. (2019). La inclusión de estudiantes LGTBI en las escuelas chilenas: entre invisibilización y reconocimiento social. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Latinoamericana (PEL)*, 56(1), 1-14.
- Salazar, E., Alvarado, D. y Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596.
- San Martín, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>.
- Sánchez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía yNegocios*, 3(1), 47-62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Business Support Aneth S.R.L.
- Torres, O., Vallejos, A. y Burbano, J. (2019, diciembre). Buenas prácticas de gestión administrativa en empresas de servicios en la ciudad de Ibarra. Mexico. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. N° edición especial. Artículo 99 <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1043/122>.
- Trejos, J., & Johanna, C. (2021). La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Union Colombiana del Sur (Tesis de maestría) Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/1338/Tesis%20Cindy%20Joseph%20Trejos.pdf?sequence=1>.
- Tudela, J. (2017). Estimación de beneficios económicos por el mejoramiento del sistema de tratamiento de aguas residuales en la ciudad de Puno (Perú). *Revista Desarrollo y Sociedad*, (79), 189-238.
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (10 ed.). Lima: San Marcos.

- Vásquez, A. (2018). Evaluation Of Administrative and Management Directive Teaching Organizational Climate Of the Educational Institute N°2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas – Lima 2018. 1(1). 78-90.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol2.2019.37>.
- Villegas, P. A. M., & Escobedo, J. D. F. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Zamora, W., Ponce, T., Chávez, M. y Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.
- Zavala, E., & Llavona, A. (2017). Planificación estratégica en la organización y gestión de servicios sociales: la transformación administrativa en el trabajo social. *Voces desde el trabajo social*, 69-98.

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable Gestión administrativa*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable
Gestión administrativa	Se caracteriza por seguir un orden, lo cual implica que los procesos en la empresa se realicen secuencialmente, además se debe evaluar las necesidades y organizar los recursos para lograr la eficiencia en la obtención de los objetivos organizacionales (Louffat, 2016)	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 4 dimensiones, 12 indicadores y 20 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Planeación	Estrategia	1, 2	Escala: ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20 - 46 Eficiente 47 - 73 Muy eficiente 74 - 100
				Táctica	3, 4		
				Operacional	5, 6		
			Organización	Organigrama	7, 8		
				Autoridad	9, 10		
			Dirección	Toma de decisiones	11, 12		
				Motivación	13		
				Liderazgo	14		
			Control	Comunicación	15		
				Estándares de calidad	16, 17		
				Desempeño comparado	18		
				Medidas correctivas	19, 20		

**Tabla 2**

*Operacionalización de satisfacción laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable
Satisfacción laboral	Definió como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos (Palma, 2005)	Las dimensiones fueron planteadas siguiendo a (Palma, 2005, como se citó en Mancilla, 2020) planteó cuatro dimensiones: Satisfacción con la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento o individual y social, y los beneficios económicos	Satisfacción con las tareas	Percepción de tareas.	1	Escala: ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20 - 46 Eficiente 47 - 73 Muy eficiente 74 - 100
				Cumplimiento del trabajo.	2		
				Satisfacción por el trabajo realizado.	3		
				Toma de decisiones.	4		
			Condiciones de trabajo	Distribución física	5		
				Comodidad	6		
				Ambientes y herramientas de trabajo	7		
				Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo	8		
			Reconocimiento social e individual	Relaciones con sus compañeros	9		
				Desempeñar cargos adicionales	10		
				Oportunidad de formación personal	11, 12		
				Relación con las autoridades	13, 14		
			Beneficios económicos	Remuneración monetaria	15		
				Expectativas económicas	16, 17		
				Recompensas equitativas	18, 19		
				Capacitaciones y actualizaciones	20		

## **Anexo 2. Ficha técnica**

### **Tabla 10**

#### *Ficha técnica del instrumento para medir gestión administrativa*

---

Nombre del instrumento:	Gestión administrativa
Autor(a)	: De la Cruz (2020)
Adaptado por	: Vásquez (2022)
Lugar	: Distrito de Ancón
Fecha de aplicación	: Marzo
Objetivo	: Determinar la percepción de la gestión administrativa
Administrado a	: Docentes
Tiempo	: 10 min.
Margen de error	: 5%

---

### **Tabla 11**

#### *Ficha técnica del instrumento para medir satisfacción laboral*

---

Nombre del instrumento :	Satisfacción laboral
Autor(a)	: Montenegro (2021)
Adaptado por	: Vásquez (2022)
Lugar	: Distrito de Ancón
Fecha de aplicación	: Marzo
Objetivo	: Determinar la percepción de satisfacción laboral
Administrado a	: Docentes
Tiempo	: 40 min.
Margen de error	: 5%

---

## Anexo 3. Instrumentos de las variables

### CUESTIONARIO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### Estimado docente:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la gestión administrativa de tu Institución Educativa

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la Institución Educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

#### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1. Planeación</b>					
1	Presenta evidencias de haber realizado el diagnóstico situacional referente a la gestión de los procesos administrativos en la Institución educativa.					
2	Emplea instrumentos de gestión para superar la problemática de la institución.					
3	Elabora un método adecuado para cumplir mejor las actividades programadas.					
4	Orienta las actividades a cumplirse en función a un objetivo trazado.					
5	Elabora planes y programas para mejorar el servicio educativo en la Institución Educativa.					
6	Ejecuta proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa.					
	<b>DIMENSIÓN 2. Organización</b>					
7	Elabora la comisión el organigrama funcional de la Institución Educativa.					
8	Propicia el personal el cumplimiento del Reglamento Interno de acuerdo a las funciones delegadas.					
9	Delega las funciones el director a los demás demostrando confianza hacia el personal.					
10	Establece niveles de responsabilidad dentro de la I.E.					
	<b>DIMENSIÓN 3. Dirección</b>					
11	Propicia la toma de decisiones el director considerando que sea asertivas y pertinentes.					
12	Establece el director reuniones con la comunidad educativa para tomar decisiones en consenso.					
13	Reconoce la labor de los docentes por la labor realizada.					
14	Demuestra el director ser un buen líder educativo.					
15	Brinda información al personal para hacer conocer los contenidos de los instrumentos de gestión actualizados.					
	<b>DIMENSIÓN 4. Control</b>					
16	Verifica la administración de los recursos con transparencia.					
17	Propicia comparar el desempeño real del personal con los estándares de calidad.					
18	Determina retroalimentar el desempeño del personal.					
19	Implementa la reprogramación de actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar.					
20	Analiza y reflexiona actividades que dieron resultados desfavorables.					

## CUESTIONARIO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

### Estimado docente:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la satisfacción de una Institución Educativa

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la Institución Educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

### Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1. Satisfacción con la tarea</b>					
1	Siente satisfacción con la tarea realizada en la institución.					
2	Propicia la conformidad con el centro de trabajo.					
3	Manifiesta la felicidad con el ambiente de trabajo.					
4	Participa con satisfacción los objetivos logrados en el aula.					
	<b>DIMENSIÓN 2. Condiciones de trabajo</b>					
5	Orienta las condiciones ambientales que facilita su labor diaria.					
6	Verifica que la infraestructura e instalaciones que sean seguras.					
7	Demuestra gusto con las condiciones en que trabaja y lo disfruta.					
8	Siente satisfacción con las oportunidades de trabajo que le ofrece la institución.					
	<b>DIMENSIÓN 3. Reconocimiento individual y social</b>					
9	Reconoce los méritos conseguidos en el trabajo pedagógico.					
10	Expresa satisfacción por los logros obtenidos a nivel profesional.					
11	Brinda reconocimiento de los trabajos en la institución mediante la participación del director.					
12	Reconoce oportunamente las tareas que realizo designadas en la institución.					
13	Identifica las horas trabajadas fuera del horario que no son reconocidas por la dirección.					
14	Propicia el reconocimiento en forma grupal e individual.					
	<b>DIMENSIÓN 4. Beneficios económicos</b>					
15	Reconoce que el salario que recibo es aceptable.					
16	Determina que el trabajo adicional es compensado.					
17	Participa en la igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones.					
18	Recibe capacitaciones y actualizaciones oportunamente.					
19	Percibe los aumentos salariales de acuerdo con las leyes laborales.					
20	Participa en cursos de actualización para mejorar la enseñanza.					

## Anexos 4. Validaciones de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Planeación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Presenta evidencias de haber realizado el diagnostico situacional referente a la gestión de los procesos administrativos en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Emplea instrumentos de gestión para superar la problemática de la institución.	✓		✓		✓		
3	Elabora un método adecuado para cumplir mejor las actividades programadas.	✓		✓		✓		
4	Orienta las actividades a cumplirse en función a un objetivo trazado.	✓		✓		✓		
5	Elabora planes y programas para mejorar el servicio educativo en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Ejecuta proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2. Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Elabora la comisión el organigrama funcional de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	Propicia el personal el cumplimiento del Reglamento Interno de acuerdo a las funciones delegadas.	✓		✓		✓		
9	Delega las funciones el director a los demás demostrando confianza hacia el personal.	✓		✓		✓		
10	Establece niveles de responsabilidad dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3. Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Propicia la toma de decisiones el director considerando que sean asertivas y pertinentes.	✓		✓		✓		
12	Establece el director reuniones con la comunidad educativa para tomar decisiones en consenso.	✓		✓		✓		
13	Reconoce la labor de los docentes por la labor realizada.	✓		✓		✓		
14	Demuestra el director ser un buen líder educativo.	✓		✓		✓		
15	Brinda información al personal para hacer conocer los contenidos de los instrumentos de gestión actualizados.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4. Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

<b>16</b>	Verifica la administración de los recursos con transparencia.	✓		✓		✓	
<b>17</b>	Propicia comparar el desempeño real del personal con los estándares de calidad.	✓		✓		✓	
<b>18</b>	Determina retroalimentar el desempeño del personal.	✓		✓		✓	
<b>19</b>	Implementa la reprogramación de actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar.	✓		✓		✓	
<b>20</b>	Analiza y reflexiona actividades que dieron resultados desfavorables.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**10 de marzo de 2022**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva DNI: 09637865**

**Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Satisfacción con la tarea</b>							
1	Siente satisfacción con la tarea realizada en la institución.	✓		✓		✓		
2	Propicia la conformidad con el centro de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Manifiesta la felicidad con el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Participa con satisfacción los objetivos logrados en el aula.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2. Condiciones de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Orienta las condiciones ambientales que facilita su labor diaria.	✓		✓		✓		
6	Verifica que la infraestructura e instalaciones que sean seguras.	✓		✓		✓		
7	Demuestra gusto con las condiciones en que trabaja y lo disfruta.	✓		✓		✓		
8	Siente satisfacción con las oportunidades de trabajo que le ofrece la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3. Reconocimiento individual y social</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Reconoce los méritos conseguidos en el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
10	Expresa satisfacción por los logros obtenidos a nivel profesional.	✓		✓		✓		
11	Brinda reconocimiento de los trabajos en la institución mediante la participación del director.	✓		✓		✓		
12	Reconoce oportunamente las tareas que realizo designadas en la institución.	✓		✓		✓		
13	Identifica las horas trabajadas fuera del horario que no son reconocidas por la dirección.	✓		✓		✓		
14	Propicia el reconocimiento en forma grupal e individual.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4. Beneficios económicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Reconoce que el salario que recibo es aceptable.	✓		✓		✓		
16	Determina que el trabajo adicional es compensado.	✓		✓		✓		
17	Participa en la igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones.	✓		✓		✓		
18	Recibe capacitaciones y actualizaciones oportunamente.	✓		✓		✓		
19	Percibe los aumentos salariales de acuerdo con las leyes laborales.	✓		✓		✓		
20	Participa en cursos de actualización para mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**10 de marzo de 2022**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865**

**Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Francis Ibarquen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA.**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. Planeación</b>								
1	Presenta evidencias de haber realizado el diagnostico situacional referente a la gestión de los procesos administrativos en la Institución educativa.	X		X		X		
2	Emplea instrumentos de gestión para superar la problemática de la institución.	X		X		X		
3	Elabora un método adecuado para cumplir mejor las actividades programadas.	X		X		X		
4	Orienta las actividades a cumplirse en función a un objetivo trazado.	X		X		X		
5	Elabora planes y programas para mejorar el servicio educativo en la Institución Educativa.	X		X		X		
6	Ejecuta proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. Organización</b>								
7	Elabora la comisión el organigrama funcional de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Propicia el personal el cumplimiento del Reglamento Interno de acuerdo a las funciones delegadas.	X		X		X		
9	Delega las funciones el director a los demás demostrando confianza hacia el personal.	X		X		X		
10	Establece niveles de responsabilidad dentro de la I.E.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. Dirección</b>								
11	Propicia la toma de decisiones el director considerando que sean asertivas y pertinentes.	X		X		X		
12	Establece el director reuniones con la comunidad educativa para tomar decisiones en consenso.	X		X		X		
13	Reconoce la labor de los docentes por la labor realizada.	X		X		X		
14	Demuestra el director ser un buen líder educativo.	X		X		X		
15	Brinda información al personal para hacer conocer los contenidos de los instrumentos de gestión actualizados.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 4. Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>16</b>	Verifica la administración de los recursos con transparencia.	X		X		X	
<b>17</b>	Propicia comparar el desempeño real del personal con los estándares de calidad.	X		X		X	
<b>18</b>	Determina retroalimentar el desempeño del personal.	X		X		X	
<b>19</b>	Implementa la reprogramación de actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar.	X		X		X	
<b>20</b>	Analiza y reflexiona actividades que dieron resultados desfavorables.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

**DNI:** 25451905

**Especialidad del validador:** DOCTOR GESTIÓN PÚBLICA

**Lima, 13 de marzo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL.**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Satisfacción con la tarea</b>							
1	Siente satisfacción con la tarea realizada en la institución.	X		X		X		
2	Propicia la conformidad con el centro de trabajo.	X		X		X		
3	Manifiesta la felicidad con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
4	Participa con satisfacción los objetivos logrados en el aula.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2. Condiciones de trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Orienta las condiciones ambientales que facilita su labor diario.	X		X		X		
6	Verifica que la infraestructura e instalaciones que sean seguras.	X		X		X		
7	Demuestra gusto con las condiciones en que trabaja y lo disfruta.	X		X		X		
8	Siente satisfacción con las oportunidades de trabajo que le ofrece la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3. Reconocimiento individual y social</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Reconoce los méritos conseguidos en el trabajo pedagógico.	X		X		X		
10	Expresa satisfacción por los logros obtenidos a nivel profesional.	X		X		X		
11	Brinda reconocimiento de los trabajos en la institución mediante la participación del director.	X		X		X		
12	Reconoce oportunamente las tareas que realizo designadas en la institución.	X		X		X		
13	Identifica las horas trabajadas fuera del horario que no son reconocidas por la dirección.	X		X		X		
14	Propicia el reconocimiento en forma grupal e individual.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4. Beneficio económicos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Reconoce que el salario que recibo es aceptable.	X		X		X		
16	Determina que el trabajo adicional es compensado.	X		X		X		
17	Participa en la igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones.	X		X		X		
18	Recibe capacitaciones y actualizaciones oportunamente.	X		X		X		
19	Percibe los aumentos salariales de acuerdo con las leyes laborales.	X		X		X		
20	Participa en cursos de actualización para mejorar la enseñanza.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

**DNI: 25451905**

**Especialidad del validador: DOCTOR GESTIÓN PÚBLICA**

**Lima, 13 de marzo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA.**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. Planeación</b>								
1	Presenta evidencias de haber realizado el diagnóstico situacional referente a la gestión de los procesos administrativos en la Institución educativa.	X		X		X		
2	Emplea instrumentos de gestión para superar la problemática de la institución.	X		X		X		
3	Elabora un método adecuado para cumplir mejor las actividades programadas.	X		X		X		
4	Orienta las actividades a cumplirse en función a un objetivo trazado.	X		X		X		
5	Elabora planes y programas para mejorar el servicio educativo en la Institución Educativa.	X		X		X		
6	Ejecuta proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. Organización</b>								
7	Elabora la comisión el organigrama funcional de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Propicia el personal el cumplimiento del Reglamento Interno de acuerdo a las funciones delegadas.	X		X		X		
9	Delega las funciones el director a los demás demostrando confianza hacia el personal.	X		X		X		
10	Establece niveles de responsabilidad dentro de la I.E.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. Dirección</b>								
11	Propicia la toma de decisiones el director considerando que sean asertivas y pertinentes.	X		X		X		
12	Establece el director reuniones con la comunidad educativa para tomar decisiones en consenso.	X		X		X		
13	Reconoce la labor de los docentes por la labor realizada.	X		X		X		
14	Demuestra el director ser un buen líder educativo.	X		X		X		
15	Brinda información al personal para hacer conocer los contenidos de los instrumentos de gestión actualizados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4. Control</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	Verifica la administración de los recursos con transparencia.	X		X		X	
17	Propicia comparar el desempeño real del personal con los estándares de calidad.	X		X		X	
18	Determina retroalimentar el desempeño del personal.	X		X		X	
19	Implementa la reprogramación de actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar.	X		X		X	
20	Analiza y reflexiona actividades que dieron resultados desfavorables.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. DIESTRA SALINAS, FORTUNATO

**DNI:** 06813515

**Especialidad del validador:** DOCTOR EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN

**Lima, 12 de marzo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL.**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Satisfacción con la tarea</b>							
1	Siente satisfacción con la tarea realizada en la institución.	X		X		X		
2	Propicia la conformidad con el centro de trabajo.	X		X		X		
3	Manifiesta la felicidad con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
4	Participa con satisfacción los objetivos logrados en el aula.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2. Condiciones de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Orienta las condiciones ambientales que facilita su labor diario.	X		X		X		
6	Verifica que la infraestructura e instalaciones que sean seguras.	X		X		X		
7	Demuestra gusto con las condiciones en que trabaja y lo disfruta.	X		X		X		
8	Siente satisfacción con las oportunidades de trabajo que le ofrece la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3. Reconocimiento individual y social</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Reconoce los méritos conseguidos en el trabajo pedagógico.	X		X		X		
10	Expresa satisfacción por los logros obtenidos a nivel profesional.	X		X		X		
11	Brinda reconocimiento de los trabajos en la institución mediante la participación del director.	X		X		X		
12	Reconoce oportunamente las tareas que realiza designadas en la institución.	X		X		X		
13	Identifica las horas trabajadas fuera del horario que no son reconocidas por la dirección.	X		X		X		
14	Propicia el reconocimiento en forma grupal e individual.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4. Beneficio económicos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Reconoce que el salario que recibo es aceptable.	X		X		X		
16	Determina que el trabajo adicional es compensado.	X		X		X		
17	Participa en la igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones.	X		X		X		
18	Recibe capacitaciones y actualizaciones oportunamente.	X		X		X		
19	Percibe los aumentos salariales de acuerdo con las leyes laborales.	X		X		X		
20	Participa en cursos de actualización para mejorar la enseñanza.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. DIESTRA SALINAS, FORTUNATO

**DNI: 06813515**

**Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Lima, 12 de marzo del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 5. Matriz de consistencia

<b>Matriz de consistencia</b>										
<b>Título:</b> Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa pública, Puente Piedra, 2022										
<b>Autor:</b>										
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>							
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Planeación y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la Planeación y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La Planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p> <p>La Organización se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p>	<b>Variable 1: Gestión administrativa (Louffat, 2016)</b>			<p>Escala: Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Deficiente 20 - 46 Eficiente 47 - 73 Muy eficiente 74 - 100</p>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		<b>Niveles y rangos</b>			
			Planeación	Estrategia	1, 2					
				Táctica	3, 4					
				Operacional	5, 6					
			Organización	Organigrama	7, 8					
				Autoridad	9, 10					
			Dirección	Toma de decisiones	11, 12					
				Motivación	13					
				Liderazgo	14					
			Control	Comunicación	15					
				Estándares de calidad	16, 17					
				Desempeño comparado	18					
				Medidas correctivas	19, 20					
								<b>Variable 2: Satisfacción laboral (Palma, 2005)</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>			<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Satisfacción con las tareas	Percepción de tareas.	1			<p><b>Escala: Ordinal</b></p> <p>1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)</p> <p>Deficiente 20 - 46 Eficiente 47 - 73 Muy eficiente 74 - 100</p>		
				Cumplimiento del trabajo.	2					
				Satisfacción por el trabajo realizado.	3					
				Participación en la toma de decisiones.	4					
Condiciones de trabajo	Distribución física	5								
	Comodidad	6								
	Ambientes y herramientas de trabajo	7								
	Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo	8								

<p>¿Cuál es la relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p>	<p>La Dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p> <p>El control se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022.</p>	<p>Reconocimiento social e individual</p> <p>Beneficios económicos</p>	Relaciones con sus compañeros	9		
				Desempeñar cargos adicionales	10		
				Oportunidad de formación personal	11, 12		
				Relación con las autoridades	13, 14		
				Remuneración monetaria	15		
				Expectativas económicas	16, 17		
				Recompensas equitativas	18, 19		
				Capacitaciones y actualizaciones	20		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p><b>Población censo:</b> Estuvo considerada por 70 docentes de una institución educativa de Ancón.</p>	<p><b>Variable 1: Gestión administrativa</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario            Autor: De la Cruz (2020)            Año: 2022            Monitoreo: Individual            Ámbito de Aplicación: A los docentes en el distrito de Ancón.</p> <p><b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario            Autor: Montenegro (2021)            Año: 2022            Monitoreo: Individual            Ámbito de Aplicación: A los docentes del distrito de Ancón</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p><b>Análisis descriptivo simple</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en tablas de frecuencia y figuras</li> <li>- Interpretación de los resultados</li> <li>- Conclusiones</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>			

## Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Base de dato de la confiabilidad de gestión administrativa

	Gestión administrativa																			
	Planeación						Organización				Dirección					Control				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2
3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1
6	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4
7	5	5	5	5	3	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
10	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
11	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
13	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	1	3	2	4	3	3	3
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
15	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
16	5	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	1	4	4	4	5	5	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1
18	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3
20	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2

## Resultado de la confiabilidad de gestión administrativa

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59,6500	379,818	,702	,977
VAR00002	59,6000	381,832	,874	,975
VAR00003	59,5500	375,103	,910	,975
VAR00004	59,4000	372,884	,882	,975
VAR00005	59,5000	373,316	,855	,975
VAR00006	59,6500	386,555	,707	,976
VAR00007	60,1000	387,147	,646	,977
VAR00008	59,7000	373,905	,875	,975
VAR00009	59,8500	378,029	,859	,975
VAR00010	59,5500	371,418	,872	,975
VAR00011	59,6000	381,726	,839	,975
VAR00012	59,4500	380,576	,810	,976
VAR00013	59,5500	378,050	,817	,975
VAR00014	59,7000	384,747	,759	,976
VAR00015	59,6500	380,345	,883	,975
VAR00016	59,6000	387,200	,781	,976
VAR00017	59,6000	384,779	,803	,976
VAR00018	59,6500	384,029	,833	,975
VAR00019	59,9000	386,305	,792	,976
VAR00020	59,9500	376,997	,828	,975

## Base de dato de la confiabilidad de satisfacción laboral

	Satisfacción laboral																			
	Satisfacción con la tarea				Condiciones de trabajo				Reconocimiento individual y social						Beneficio económicos					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	4	2
2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	4
3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	2	5	5	5	3	1	1	3	2	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5
5	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
6	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	2	4	2	3	2	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5
8	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5
10	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	1
11	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4
12	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
13	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5
16	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	2	2
17	4		4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5
18	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	5
20	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4

## Resultado de la confiabilidad de satisfacción laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	61,0556	434,526	,889	,972
VAR00002	61,0000	442,235	,928	,972
VAR00003	61,2222	434,301	,903	,972
VAR00004	61,2222	428,418	,928	,971
VAR00005	61,3333	425,059	,949	,971
VAR00006	61,2222	434,536	,874	,972
VAR00007	61,1111	434,458	,918	,972
VAR00008	61,2222	431,477	,926	,971
VAR00009	61,3333	436,941	,899	,972
VAR00010	61,1667	432,618	,927	,971
VAR00011	61,3333	456,471	,784	,973
VAR00012	61,0556	438,997	,922	,972
VAR00013	61,3333	457,882	,646	,974
VAR00014	61,0556	442,879	,916	,972
VAR00015	61,7778	474,183	,542	,975
VAR00016	61,7778	492,889	-,032	,979
VAR00017	61,6667	469,412	,460	,976
VAR00018	61,3333	450,235	,801	,973
VAR00019	61,4444	444,144	,791	,973
VAR00020	60,8333	440,029	,825	,973

### Anexo 7. Base de dato de la muestra

	Gestión administrativa																								
	Planeación						Organización				Dirección					Control									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	3	5	4	4	4	3	25	5	5	4	4	18	5	5	4	4	5	25	4	4	4	4	4	20	84
2	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	13	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	74
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	18	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	84
4	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	71
5	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	81
6	5	4	5	5	5	4	28	5	3	3	5	16	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	93
7	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	80
8	3	4	4	4	4	3	22	5	4	4	3	16	3	3	4	5	3	18	2	3	2	2	4	13	69
9	3	4	4	4	3	4	22	3	4	2	3	12	3	3	2	3	4	15	3	4	3	3	4	17	66
10	1	3	4	5	5	3	21	3	1	2	3	9	3	3	2	3	2	13	1	2	2	3	2	10	53
11	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	85
12	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
14	3	3	4	4	2	3	19	3	4	4	3	14	4	4	4	2	4	18	3	3	3	3	3	15	66
15	4	5	4	5	4	4	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	93
16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
17	3	3	4	4	3	2	19	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	62
18	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	3	4	3	3	3	16	71
19	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	84
20	3	3	4	4	4	4	22	4	3	5	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	86
21	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	81
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
23	5	4	3	3	3	4	22	3	4	4	5	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	77
24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	96
25	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	4	17	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	82
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	99
27	4	4	4	5	4	3	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	4	20	89
28	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	92
29	4	4	3	3	3	2	19	2	3	4	3	12	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	68
30	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	77
31	3	4	4	4	5	4	24	3	5	3	3	14	4	4	3	4	5	20	4	4	4	2	4	18	76
32	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	97
33	5	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	16	4	5	3	3	4	19	4	4	3	3	4	18	77
34	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	97
35	3	3	2	3	3	2	16	3	4	3	3	13	2	2	4	3	2	13	3	3	3	3	2	14	56
36	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	3	5	23	96
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
38	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	14	3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	67
39	1	4	5	5	3	1	19	1	1	4	4	10	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	4	19	65
40	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	4	22	94

41	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	77
42	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59
43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
44	3	5	5	5	4	2	24	5	5	5	5	20	5	4	3	5	5	22	3	3	3	5	5	19	85
45	4	4	3	3	3	2	19	3	3	3	4	13	4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	62
46	5	5	5	4	5	3	27	3	3	4	5	15	5	5	5	5	5	25	3	3	4	3	3	16	83
47	4	5	4	5	5	3	26	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	4	3	4	21	91
48	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	93
49	4	5	4	5	5	4	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	97
50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
51	3	4	4	5	5	4	25	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	83
52	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	99
53	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	89
54	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	5	18	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	93
55	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22	89
56	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	77
57	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	18	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	75
58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
59	1	1	3	3	3	3	14	3	3	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	32
60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	73
61	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	18	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	94
62	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	5	19	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	22	91
63	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	13	3	4	4	3	4	18	4	3	2	2	3	14	66
64	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	5	21	96
65	4	4	4	4	4	3	23	1	4	4	4	13	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	84
66	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22	94
67	4	3	4	5	5	2	23	3	4	4	5	16	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	86
68	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
69	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	4	15	4	5	4	5	4	22	5	3	4	4	4	20	79
70	5	4	4	4	5	3	25	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	92

		Satisfacción laboral																								
		Satisfacción con la tarea				Condiciones de trabajo				Reconocimiento individual y social						Beneficio económicos										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1		4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	4	26	3	3	3	5	5	5	24	84
2		4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	5	4	22	74
3		4	4	5	4	17	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	77
4		4	4	4	4	16	4	4	4	3	11	4	4	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	17	64
5		5	4	5	5	19	4	5	5	5	15	5	4	4	4	1	4	22	1	1	4	4	5	1	16	72
6		4	5	5	5	19	5	5	4	5	14	3	5	4	4	3	4	23	4	4	4	5	3	5	25	81
7		5	5	5	4	19	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	4	21	76
8		4	4	4	4	16	2	4	3	4	11	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	74
9		4	4	4	4	16	4	3	3	3	9	4	4	3	3	3	3	20	3	1	3	5	5	5	22	67
10		1	1	2	4	8	5	3	4	1	8	1	4	2	3	3	3	16	3	1	4	3	4	5	20	52
11		4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26	78
12		4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	4	21	73
13		5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	95
14		4	3	3	3	13	3	4	3	4	11	4	3	3	3	2	3	18	2	2	2	2	4	3	15	57
15		5	5	5	5	20	5	4	5	5	14	5	5	4	5	4	5	28	4	3	1	5	5	4	22	84
16		5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	94
17		4	3	4	4	15	4	4	4	4	12	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	2	3	3	18	66
18		4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	2	4	22	3	4	3	4	3	3	20	70
19		5	5	5	5	20	4	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	81
20		5	5	4	4	18	4	4	5	5	14	4	5	4	4	2	4	23	3	2	3	4	4	5	21	76
21		5	4	5	5	19	5	4	5	4	13	4	5	3	3	3	3	21	4	3	2	3	3	4	19	72
22		4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	76
23		4	4	5	4	17	4	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	4	4	5	26	78
24		5	4	4	5	18	5	5	5	5	15	4	5	5	5	4	5	28	1	2	1	4	4	5	17	78
25		4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	3	4	3	4	3	3	20	2	2	3	4	2	4	17	65
26		5	5	5	5	20	5	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	30	1	1	5	5	5	4	21	85
27		5	4	5	5	19	4	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22	79
28		5	5	5	5	20	4	5	5	5	15	5	5	4	4	3	4	25	4	4	4	5	4	3	24	84
29		4	4	3	4	15	4	3	4	3	10	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	21	67
30		4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	4	23	74
31		5	4	5	4	18	4	2	5	4	11	3	4	3	4	2	4	20	3	3	3	4	4	4	21	70
32		5	4	3	4	16	4	5	3	4	12	4	5	4	4	3	5	25	4	3	5	5	5	5	27	80
33		5	5	5	5	20	5	4	4	3	11	4	5	3	4	4	4	24	3	3	3	4	5	5	23	78
34		5	5	5	5	20	5	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	93
35		2	2	2	3	9	3	3	2	2	7	3	3	3	3	3	3	18	2	1	2	3	4	3	15	49
36		5	4	5	5	19	5	5	2	4	11	4	5	4	5	3	1	22	1	1	1	4	1	4	12	64
37		5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	94

38	3	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	19	58
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	75
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	3	4	5	24	89
41	5	4	4	4	17	4	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	3	4	3	21	72
42	3	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	19	58
43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	5	26	91
44	4	5	4	4	17	5	4	4	3	11	5	5	3	3	3	5	24	3	3	4	3	5	5	23	75
45	4	3	2	3	12	3	2	3	4	9	4	4	3	3	4	3	21	3	2	4	3	4	4	20	62
46	5	4	3	3	15	3	5	3	3	11	3	4	4	4	5	5	25	3	3	3	3	2	5	19	70
47	4	5	4	5	18	5	4	4	5	13	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	3	4	3	22	82
48	5	5	5	5	20	4	4	5	5	14	5	5	4	5	5	4	28	4	3	5	4	4	5	25	87
49	4	5	4	5	18	5	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	30	3	1	1	1	1	5	12	74
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	95
51	4	4	4	4	16	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	90
52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	3	5	25	90
53	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	1	2	3	3	3	5	17	82
54	5	4	5	5	19	4	5	5	5	15	5	5	4	4	4	5	27	4	3	5	4	5	4	25	86
55	5	4	5	4	18	5	4	4	4	12	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	5	5	28	84
56	5	5	5	5	20	4	4	4	4	12	5	5	4	4	3	4	25	3	3	2	4	5	4	21	78
57	3	3	3	3	12	4	3	4	4	11	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	4	4	4	22	68
58	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	28	93
59	1	1	1	3	6	1	1	1	3	5	3	3	3	3	3	1	16	1	1	3	3	3	3	14	41
60	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	75
61	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	5	5	5	25	90
62	5	5	4	5	19	5	5	5	5	15	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	5	26	89
63	3	3	3	4	13	4	4	3	3	10	3	4	3	3	4	3	20	3	2	3	3	4	4	19	62
64	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	28	93
65	4	4	4	5	17	4	5	5	5	15	5	5	1	5	4	5	25	1	3	1	3	1	3	12	69
66	5	5	4	4	18	5	5	5	5	15	5	5	5	4	4	5	28	5	1	1	4	5	5	21	82
67	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	29	4	3	3	4	4	4	22	86
68	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	3	1	1	5	1	5	16	81
69	5	5	5	4	19	4	4	3	5	12	5	5	4	4	4	4	26	1	3	3	5	5	5	22	79
70	5	5	5	5	20	5	5	4	5	14	5	5	4	4	3	4	25	4	4	5	5	5	5	28	87

## Anexo 8. Tablas y figuras

Figura 1

*Niveles de la gestión administrativa*

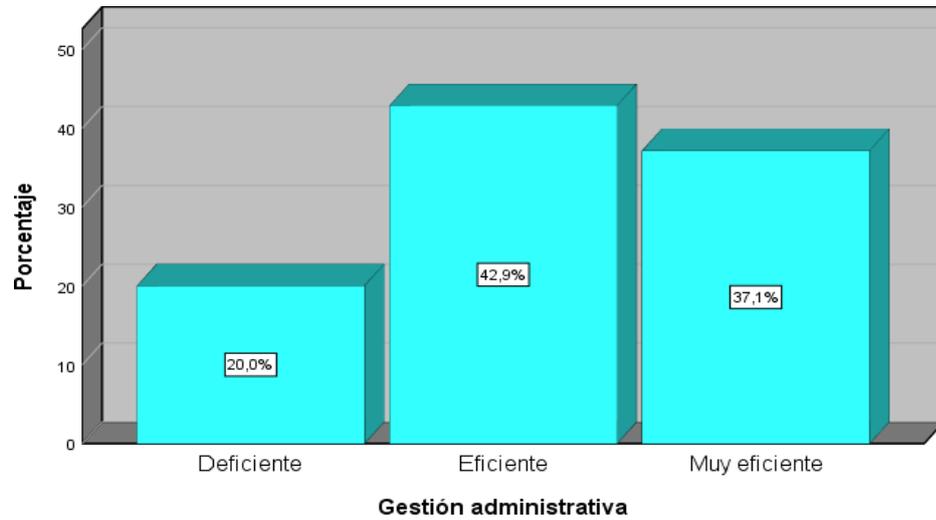


Figura 2

*Niveles de la dimensión de la gestión administrativa*

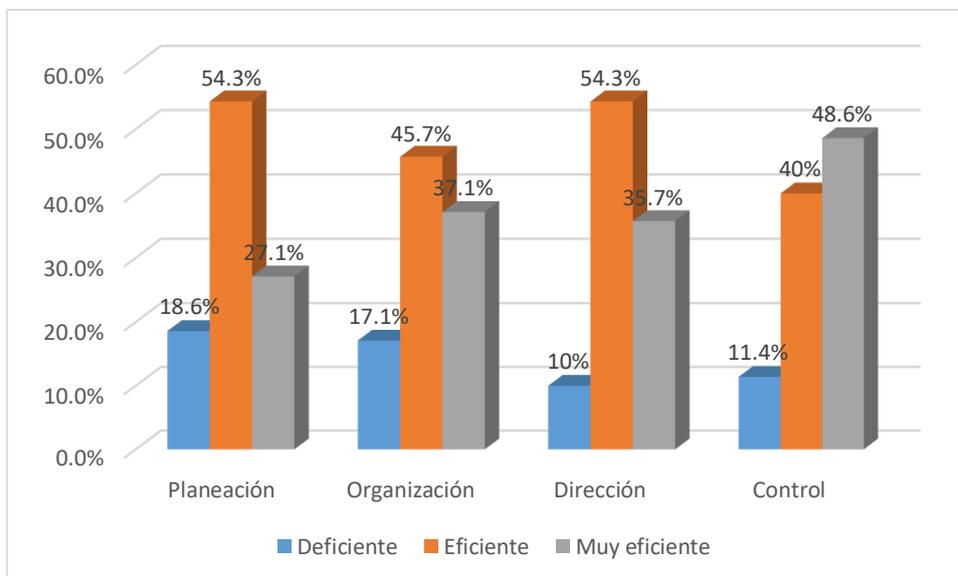


Figura 3

*Niveles de la satisfacción laboral*

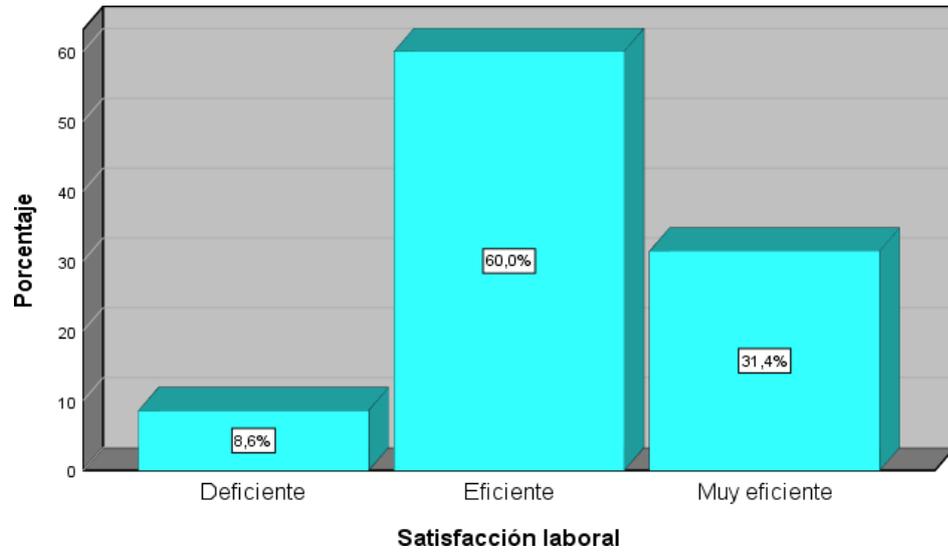
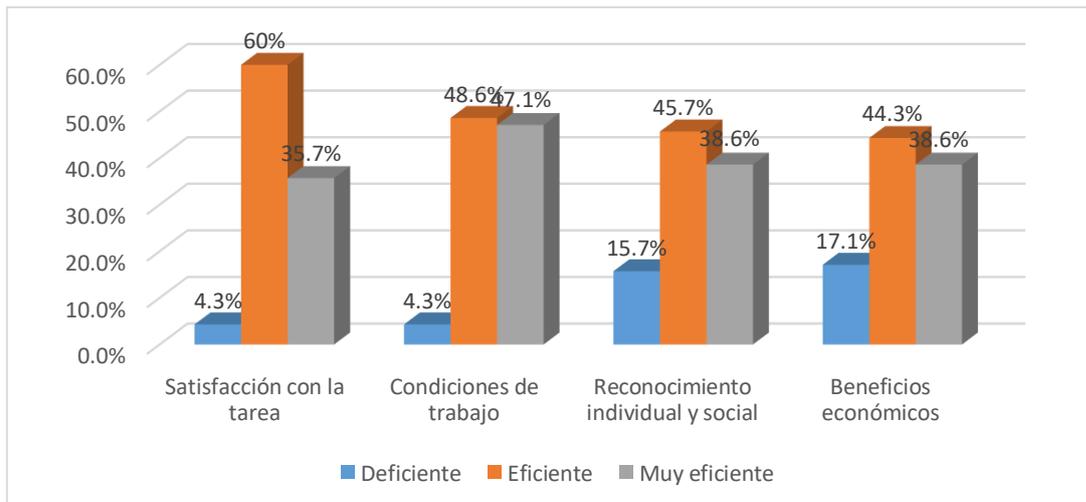


Figura 4

*Niveles de la dimensión satisfacción laboral*



## Prueba de normalidad

---

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,204	70	,000
Satisfacción laboral	,217	70	,000*

---

## Anexo 9. Consentimiento informado



IE N° 3098  
CÉSAR VALLEJO

Ancón, 28 de marzo de 2022

Señores  
Universidad César Vallejo

Atención.  
Dra. Estrella Esquiagola Aranda  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
UCV- Filial Lima Norte. Campus los Olivos.

Asunto: Respuesta a su Carta P. 0073-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato saludarle cordialmente y dar respuesta a su carta enviada con fecha 14 de marzo del presente año.

Nuestra Institución Educativa apoya a la innovación e investigación, por tal razón autoriza a que el profesor Alcides Vásquez Jiménez con N° de DNI 41144694, con código de matrícula N° 6000033277; aplique su encuesta titulada: "**Gestión administrativa y satisfacción laboral**". Dicha encuesta se realizó por formulario de Google a un total de 70 profesores de nuestra I.E. N° 3098 "César Vallejo" para medir las variables antes mencionadas.

Agradezco mucho el procesamiento y envío de dichos resultados, los mismos que servirán para tomar medidas de mejora en beneficio de los estudiantes y maestros de nuestra casa de estudios.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.



*Ana Esther Tang Almeida*  
Dra. Ana Esther Tang Almeida  
DIRECTORA 3098  
"CÉSAR VALLEJO"  
UGEL 04 COMAS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 14 de marzo de 2022  
Carta P. 0073-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Bach.  
Ana Esther Tang Almida  
Directora  
IE N 3098 "César Vallejo"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VÁSQUEZ JIMÉNEZ, ALCIDES; identificado con DNI N° 41144694 y con código de matrícula N° 6000033277; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión administrativa y satisfacción laboral.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador VÁSQUEZ JIMÉNEZ, ALCIDES asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



  
Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

## RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1377-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 16 de marzo de 2022

### VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) **Ibarguen Cueva Francis** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**, grupo **A3**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

### **"Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022 "**

presentado por el (la) estudiante:

**Alcides Vásquez Jiménez**

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación*".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado*".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto*".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis*".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

### SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** Aprobar el proyecto de tesis: "**Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022 "**, presentado por el (la) estudiante **Alcides Vásquez Jiménez**, con Código: **6000033277**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



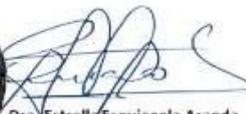
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

**Art. 2°.-** Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **Gestión y Calidad Educativa**, correspondiente al Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**, grupo **A3**.

**Art. 3°.-** Designar al Mtro(a). Dr(a). **Ibarguen Cueva Francis** como asesor metodólogo del proyecto de tesis: **"Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022"**.

*Regístrese, comuníquese y archívese.*



  
Dra. Estrella Esquiagola Aranda  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Filial Lima Norte



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA, de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022", cuyo autor es **Vásquez Jiménez Alcides**, constato que la investigación cumple con el 22% de índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de septiembre de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA DNI: 09637865 ORCID: 0000-0003-4630-6921	 Francis Ibarguen Cueva Dra. en Ciencias de la Educación