



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Capacidad gerencial y satisfacción docente en una institución  
educativa de Sullana, 2022

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Ortiz Inga, Sheyla Anaclaudia (orcid.org/0000-0002-3802-6981)

**ASESOR:**

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Educación y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

PIURA – PERÚ  
2022

## **DEDICATORIA**

El presente Trabajo de Investigación, está dedicado a Dios quien es mi guía, fortaleza, a mi familia: mis padres, hermanos y mi novio, quienes me acompañan en todos mis sueños y metas. Apoyándome en los momentos difíciles.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a Dios, por ser mi fuente de inspiración, mi fortaleza y luz que guía siempre mi vida. A mi caballero y bello padre Victor, que con su ejemplo de padre abnegado y valiente me motiva a seguir adelante y ser mejor día a día.

También quiero expresar gratitud a mi novio Martin, por ser la persona que me acompaña, me motiva siempre con su amor y apoyo incondicional.

Finalmente, agradezco a la Universidad César Vallejo, los docentes y en especial a mi asesor de tesis Dr. Luque Ramos, que, con su conocimiento y apoyo, me motivaron a seguir desarrollándome profesionalmente.

<b>ÍNDICE</b>	
<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	10
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	10
<b>3.2. Variables y Operacionalización</b> .....	11
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b> .....	13
<b>3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos</b> .....	13
<b>3.5. Procedimientos</b> .....	14
<b>3.6. Métodos de análisis de datos</b> .....	15
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	15
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	16
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	27
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	33
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	34
<b>REFERENCIAS</b> .....	35
<b>ANEXOS</b> .....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre la capacidad gerencial y la satisfacción docente.....	22
Tabla 2 Relación entre la capacidad gerencial y la significancia de la tarea.....	23
Tabla 3 Relación entre la capacidad gerencial y las condiciones de trabajo.....	24
Tabla 4 Relación entre la capacidad gerencial y el reconocimiento personal.....	25
Tabla 5 Relación entre la capacidad gerencial y beneficios económicos.....	26
Tabla 6 Resultado de la prueba de normalidad de las variables.....	27
Tabla 7 Correlación entre la capacidad gerencial y satisfacción docente.....	28
Tabla 8 Correlación entre la capacidad gerencial y la significancia de la tarea.....	29
Tabla 9 Correlación entre la capacidad gerencial y condiciones de trabajo.....	30
Tabla 10 Correlación entre la capacidad gerencial y reconocimiento personal.....	31
Tabla 11 Correlación entre la capacidad gerencial y beneficios económicos.....	32

## RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado: Capacidad gerencial y satisfacción docente en una institución educativa de Sullana, 2022, tuvo como objetivo, determinar la relación de la capacidad gerencial y la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, siendo una investigación correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una muestra no probabilística de 60 docentes, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta basado en dos cuestionarios. El procesamiento de los datos se hizo utilizando el paquete estadístico SPSS 25. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación mediante el Coeficiente de Rho de Spearman, el valor de correlación entre las variables investigadas competencias generales y la satisfacción del docente fue de  $Rho = 0,978$ , la misma que resultó significativa a 0,01.

Palabras clave: Competencias, gerencia, satisfacción, docente.

## **ABSTRACT**

The present research study entitled: Managerial capacity and teacher satisfaction in an educational institution in Sullana, 2022, had the objective of determining the relationship between managerial capacity and teacher satisfaction in an educational institution in Sullana, being a correlational investigation of a quantitative nature. and cross-sectional type with non-experimental design, in a non-probabilistic sample of 60 teachers, using the technique to collect information such as the survey based on two questionnaires. The data processing was done using the SPSS 25 statistical package. A descriptive analysis was carried out and the correlation was carried out using Spearman's Rho Coefficient, the correlation value between the variables investigated, general skills and teacher satisfaction, was  $Rho = 0.978$ . , the same that was significant at 0.01.

Keywords: competencies, management, satisfaction, teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

Los establecimientos educativos sean estos del sector público o privado, podrían cumplir con sus objetivos trazados si es que sus miembros, entre ellos tenemos a los directivos y docentes, actúan con respectiva efectividad en el desarrollo de sus jornadas laborales. De modo que sus conocimientos, habilidades, conductas y actitudes se orienten al éxito de la institución y a mejorar su calidad educativa. Sin embargo, esto podría no funcionar o no tener éxito cuando el director, no logra manejar adecuadamente su capacidad gerencial en la administración de su plantel, a modo de ejemplo se puede citar el liderazgo entre su personal, haciendo que los docentes no tengan la motivación y satisfacción necesaria para realizar un trabajo pedagógico productivo.

A nivel internacional, Erazo Muñoz, Álvarez Giraldo, & Serna Gómez (2018) establece lo importante del desarrollo de las capacidades gerenciales a nivel profesional y hace referencia, que las universidades son la entidad que tiene la responsabilidad de modelar las competencias profesionales y laborales. Por ello se debe prepara a los jóvenes en diversas habilidades, en las cuales se puedan relacionarse con las habilidades directivas y para poder convivir de manera armoniosa: se deben solucionar problemas, toma de decisiones, tener un pensamiento analítico y creativo, empatía, autoconocimiento, habilidades interpersonales, el estrés y el manejo de emociones.

Por ello las capacidades gerenciales se definen como aquellas destrezas o habilidades que un director esta obligado a tener a efectos de poder desenvolverse en la dirección de la institución educativa correspondiente. Asimismo, las capacidades directivas son aptitudes que el director tiene para dirigir con idoneidad la institución educativa y de tal modo logre determinadas metas proyectadas. Por otro lado, cuando una persona llega a ser director en un establecimiento educativo se convierte en un inmenso desafío, porque adquiere mayores responsabilidades y, por tanto, debe contar con el debido conocimiento sobre el manejo de las capacidades gerenciales, otro aspecto importante que debe tener es la capacidad de líder, también tendrá relaciones interpersonales porque tendrá que dirigir a los



educadores y porque también tendrá que administrar los recursos de la institución. (Rivera Muñoz & Medina Bonilla , 2017)

Todo directivo que logre manejar de modo correcto sus capacidades podrá contribuir en el desarrollo institucional y conllevar a diversas interacciones, relaciones cordiales y afectivas con su plana docente, con ello logrará que se incremente su satisfacción laboral y que mejore la calidad en la educación.

Ríos Fagua, González Fúquene, Prieto Parra, & Moreno Reina (2017) definen por satisfacción laboral a aquel aspecto que pasa por un proceso de evaluación a fin de buscar una mejora en todos los ambientes de trabajo, porque el trabajo de un docente tiene a los estudiantes como materia prima, a los cuales se les brinda una formación y los guían para que sean mejores en el ámbito personal y profesional. Se puede lograr cuando el docente realiza sus labores satisfecho y con motivación, de tal manera que se logre conseguir los objetivos que toda empresa o institución se ha planteado como meta. Con los estudiantes innovarán, experimentarán diversos métodos y recursos didácticos, comprometiéndose con su trabajo y cada día perfeccionándolo.

A nivel regional, se realizan cursos para la formación de directivos, tomando en cuenta los compromisos en la gestión en las instituciones educativas, porque se identificó una falta de liderazgo, es por ello que en los últimos años se viene mejorando la formación de los directivos a través de diplomados para que puedan convertirse en líderes pedagógicos, basándose en la gestión de su trabajo y del liderazgo docente, permitiéndoles un tiempo prolongado como directores, mejorando el aprendizaje de los estudiantes y logrando un adecuado clima de trabajo. Estos programas de capacitaciones tienen el propósito de brindarle a los directores, herramientas necesarias para realizar la implementación de su gerencia.

A nivel institucional, el director y subdirectores son los responsables de verificar el desenvolvimiento de ciertas capacidades y competencias gerenciales sobre la dirección y gestión de su plana docente, cuyo objetivo es ofrecer servicios educativos equitativos y de calidad, lo que asegura un buen ambiente entre los

docentes. Pero, la falta de empatía, de comunicación y el exceso de trabajo hacen un ambiente donde se refleja el pensamiento negativo de los directivos, regresando al pasado cuando existían jefes autoritarios y tradicionales.

Asimismo, podemos conocer mejor las variables viendo especialmente la relación de una sobre otra, razón por la cual se ha planteado como problema: ¿Cuál es la relación entre la capacidad gerencial y la satisfacción docente en una institución educativa de Sullana, 2022?

Este trabajo de investigación, se justifica en forma práctica conforme a la problemática existente en el colegio se evidencia que existe un desarrollo limitado en la habilidad de dirigir un establecimiento educativo, en tal sentido, se busca darle solución al problema de las capacidades gerenciales y la satisfacción de los docentes de la institución educativa que se desarrollara la investigación en la ciudad de Sullana. Esta investigación se espera que sea relevante y que aporte a las metas que se han propuestos en las variables de estudio. Ayudando en el perfeccionamiento de la educación de modo que se brinda mejor calidad de servicio y también coadyuva en el desarrollo de nuestra sociedad. En cuanto a justificación teórica para desarrollar el actual estudio se basó en el uso de los antecedentes de ciertos trabajos de investigación y que determinan los resultados de la investigación, servirá de ayuda para futuras investigaciones. Se incrementará el conocimiento científico en el ambiente educativo.

Dicho problema está íntimamente relacionado tanto al objetivo general como a los específicos tal como: En el objetivo general se plantea Determinar la relación de la capacidad gerencial y la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, en los objetivos específicos se tiene en consideración algunas de las dimensiones de las variables, así: Determinar la relación entre la capacidad gerencial y la significación de la tarea de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, 2022. (2) Determinar la relación entre la capacidad gerencial y las condiciones de trabajo de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, 2022. (3) Determinar la relación entre la capacidad gerencial y el reconocimiento personal de la satisfacción docente en una Institución educativa de

Sullana, 2022. (4) Determinar la relación entre la capacidad gerencial y los beneficios económicos de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, 2022.

Como hipótesis general se expone: La capacidad gerencial se relaciona positivamente con la satisfacción docente en la Institución Educativa de Sullana, 2022. Así mismo las específicas: La capacidad gerencial se relaciona con la significancia de la tarea de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, 2022. (2) La capacidad gerencial se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, 2022. (3) La capacidad gerencial se relaciona con el reconocimiento personal de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, 2022. (4) La capacidad gerencial se relaciona con los beneficios económicos de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, tenemos: Manjarres (2017), dicho autor dentro de su investigación planteo como objetivo evaluar los niveles de las habilidades gerenciales que se relacionen con las competencias gerenciales en jóvenes emprendedores que tengan un plan de negocio ante la Unidad de emprendimiento SENA (Bogotá), tienen la capacidad de la generación de un valor en temas vinculados con innovación de servicios o productos y en generar empleos. Realizó una investigación descriptiva, se aplicó un cuestionario a 112 jóvenes emprendedores. Se obtuvieron resultados como la potencialización en desarrollar sus habilidades gerenciales y en la cultura de la innovación organizacional de cada uno de los modelos de negocio de los emprendedores.

Erazo Muñoz, Alvarez Giraldo, & Serna Gómez (2018), esta investigación evaluó los estilos de dirección y la satisfacción laboral en los profesores, la técnica que aplicó fue dos cuestionarios, a una población de 230 docentes ubicados en diversas instituciones educativas de la ciudad de Manizales (Colombia). Los resultados que se obtuvieron, la incidencia de los componentes de promoción, remuneración y de reconocimiento.

Ríos Fagua, González Fúquene, Prieto Parra, & Moreno Reina (2017), estos autores plantearon como objetivo, presentar una teoría sustantiva acerca del liderazgo directivo en las diversas instituciones del estado colombiano, logrando el éxito escolar en los estudiantes y tomándolo como factor de calidad educativa, se inició el análisis en las diversas comunidades donde se realizó el estudio. Utilizaron el enfoque cualitativo como tipo de investigación y su diseño fue la teoría fundamentada. Los instrumentos que se aplicaron fueron entrevistas grupales e individuales con el fin de identificar las distintas categorías y subcategorías que fundamenten la investigación. Su población fueron 240 estudiantes. Los resultados obtenidos se identificó una tendencia del liderazgo directivo que se orienta en su enfoque administrativo, siendo importante contar con las competencias administrativas que les permitiera hacer los procesos de la planeación, el control, la organización y evaluación, evidenciando que no es suficiente.

Ventosilla Sosa (2017) tiene como objetivo de investigación, el determinar un vínculo entre las competencias gerenciales y la satisfacción laboral en los directivos de Ugel (Lima). Su enfoque es descriptivo y cuantitativo, su diseño es correlacional y experimental. La técnica utilizada fue el cuestionario en las dos variables. Su población fueron 240 directivos de las instituciones educativas. Los resultados que se obtuvieron fueron que el 27% de los directivos tienen un adecuado nivel sobre las competencias gerenciales y un nivel alto en la satisfacción en el trabajo; el 6,8% de los directivos tienen un nivel adecuado con respecto a las competencias gerenciales y un nivel bajo en la satisfacción laboral. De los datos que se obtuvieron se puede indicar, que la relación es positiva, y que se encuentra en un nivel alto en la satisfacción de su labor y un nivel adecuado en las competencias gerenciales.

Soto (2019) el objetivo de su estudio es establecer la existencia de la correlación de las habilidades directivas y el desempeño en el trabajo de los profesores en una institución educativa (Huánuco). La investigación fue de nivel descriptiva y correlacional; fue de tipo básica. La población estuvo constituida por 16 docentes. Los resultados que se obtuvieron, fue que el 18,8% de los docentes tienen un nivel excelente; el 6,2% de los docentes tienen un nivel bueno, el 50% de los docentes tienen un nivel regular y el 25% de los docentes muestran un nivel deficiente, se llega a la conclusión que el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes, es regular.

Vilca Cayetano (2021), el investigador tiene como objetivo el evaluar el vínculo que existe entre las competencias gerenciales de la parte directiva y la satisfacción en el trabajo de los docentes en un establecimiento educativo. El diseño de estudio fue de carácter no experimental, transversal y enfoque cuantitativo. La población del estudio fue de 13 docentes. El instrumento que se logró aplicar fue el cuestionario. Como resultado se obtuvo que el 7,6% lo ubican en el nivel Excelente; el 15,4% lo ubican en el nivel Bueno; el 38,5% lo ubican en el nivel regular; y por último, el 38,5% lo ubican en el nivel Deficiente.

Sobre el concepto de la variable capacidad gerencial Según González, López, &

Pereda (2017) nos indica que las capacidades gerenciales son elementos que nos encaminan al éxito y que nos permite conseguir aquellos aspectos importantes que se han planteado. Ramirez (2018) nos indica que las capacidades gerenciales son actitudes del conocimiento que tienen los directivos y su forma correcta de aplicarlo, lo que le permiten influir en los docentes y en lograr los objetivos, logros y metas de trabajo de manera eficaz, correcta y adecuada.

La teoría de Katz (1955), la teoría sobre las habilidades gerenciales, donde indican que el gerente o el administrador tienen que desarrollar tres tipos de habilidades, las cuales son muy importantes para dirigir de manera correcta una institución o empresa, las cuales son las siguientes: las habilidades técnicas son aquellos conocimientos especializados que los directivos deben tener en una determinada área, la cual es adquirida por estudio o por experiencia; las habilidades humanas con un grupo de cualidades y actitudes que tiene el director para poder tener una buena comunicación, motivación y coordinación con su personal; la habilidad conceptual se describe como aquella capacidad de poder entender el conocimiento abstracto y teórico para la organización de una institución. Esta es la teoría que sustenta la investigación.

Las dimensiones sobre las capacidades gerenciales son, Según el autor Diaz y Delgado (2014) consideraron cinco dimensiones: (1) El manejo de liderazgo, nos indica los distintos tipos de liderazgo, mostrando las cualidades y también la manera de actuar del líder, lo que les permiten el fracaso o éxito de su gestión, permitiéndoles el análisis y evaluación del grupo de líderes que tiene la institución por medio del control para lograr los objetivos. (2) El manejo de dirección, la dirección en todo tipo de organización requieren acuerdos óptimos en el trabajo y un conjunto de herramientas que la institución pueda tener éxito. (3) El manejo del entorno, la preocupación del ser humano es el ambiente de trabajo. La conservación y el manejo de un ambiente es muy importante para la colisión de la productividad en nuestro ambiente, siendo importante en la articulación del ambiente y desarrollo. (4) Manejo del personal, es fundamental para determinar el prestigio y éxito de toda organización, porque si el personal se encuentra motivado se obtendrá resultados positivos en la productividad del sector empresarial, los

trabajadores realizaran un trabajo eficiente la lograr cada uno de los objetivos y metas que ha determinado las instituciones y organizaciones, por ello es muy importante que la organización tengan un manual donde se encuentren sus normas para un óptimo manejo de sus trabajadores donde se establezcan de manera clara las funciones que tengan que desempeñar los distintos puestos de trabajo. (5) El manejo interpersonal, la interacción de los trabajadores corresponde a las relaciones interpersonales que manejen de manera interna en sus organización para lograr sus objetivos trazados.

Según Rivera Muñoz & Medina Bonilla (2017), la satisfacción laboral nos traslada a su primera definición, se entiende por satisfacción como la sensación que los individuos experimenta para restablecer el equilibrio entre las necesidades y los fines u objetivos se reduzcan.

La satisfacción laboral se encuentra íntimamente relacionada con el estado de las emociones positivas o que causan placer por la percepción subjetiva de experiencias vividas de las personas. La satisfacción ocurrida en el centro laboral se vincula con la psicología organizacional. En los últimos años se viene dando un crecimiento en el interés y que radica en la efectividad de una directa relación entre la productividad y la satisfacción de los trabajadores. (Gargallo, 2008)

Es importante que se logre diferenciar los sentimientos de las posturas y actitudes que tienen los trabajadores. La satisfacción en el centro de trabajo es aquel sentimiento que puede ser placentero o doloroso, por ejemplo en el disfrute de realizar diferentes tareas que difiere de los pensamientos objetivos y de las intenciones del comportamiento. Es por ello que las actitudes son un apoyo a los gerentes para la comprensión de las reacciones del trabajador, al momento de realizar sus tareas y como será su conducta al momento de realizar su labor y cuando comparte con sus compañeros. (Davis y Newstrom, 1993)

Cabe destacar que las teorías de contenido básicamente analizan al ser humano a efectos de poder determinar cuáles son los aspectos o factores que los motivan a satisfacer sus necesidades, además de ello también evalúan los aspectos

negativos en el caso de que no alcancen a satisfacer sus objetivos. En cambio, las teorías de procesos buscan mayormente enfocarse en estudiar los pensamientos de los seres humanos con el mero propósito de identificar cuales fueron las ideas para lograr la satisfacción en el ámbito laboral. (Peiró, 1996)

Las dimensiones de la Satisfacción Laboral son: (1) La significancia de la tarea, se refieren al impacto que sufre el puesto en las vidas y en las labores de las personas involucradas en la empresa, por ejemplo en el supuesto caso de un educador es el haber cumplido las expectativas de los estudiante, lo cual se visualiza en su satisfacción al recibir las enseñanzas por parte de los docentes. Para construir la significancia del rol del docente, tiene que desenvolverse con un trabajo que la comunidad educativa pueda utilizarlo. (2) las condiciones de trabajo hace referencia al ambiente donde se desenvuelve su labor educativa, también se involucran los horarios que se establecieron para realizar sus labores, los equipos, los materiales empleados, la infraestructura y como se organizan en el sector de trabajo. (3) el reconocimiento personal, es el valor para ser justos con las demás personas y con nosotros mismos para alcanzar los éxitos y fracasos del equipo de trabajo. Esta dimensión se relaciona con el trabajo colaborativo entre docentes, a través de un trato horizontal que les permitiera reducir alguna distancia entre los estudiantes y docente. (4) Beneficios económicos, es un término usado para la designación de la ganancia que se obtiene en una actividad o proceso económico. Es impreciso porque incluyen resultados positivos de actividades de manera material o real como monetaria o nominal. Si hablamos de beneficios económicos en la pedagogía, se refiere al sueldo que se percibe cada uno de los docentes por sus labores, en una gran parte de los docentes, sustentan que el sueldo obtenido no cubre las expectativas porque no se relaciona con el desenvolvimiento y la cantidad de años de trabajo. Llegando a tener una sensación de estar bien o mal pagados. (Palma, 2005)



### III. METODOLOGÍA

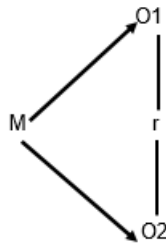
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** El tipo de investigación es aplicada porque trata de ampliar y completar un enfoque en las variables trabajo en equipo y habilidades directivas, así como en función de información teórica para su desarrollo, según Carrasco (2006) su motivación es proponer nuevas teorías o desplazar las actuales, tanto para incrementar información científicas como partir de marco teórico y permanecer en él.

El enfoque utilizado en la investigación es cuantitativo, porque busca relacionar los factores, habilidades directivas y trabajo en equipo, para esto se apoyó en métodos estadísticos que impactaron en la comprobación de la hipótesis planteada. Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) referencian que va el análisis de datos y realización de la recolección, para tal efecto se contestó las consultas planteadas en este estudio, así como contrastar las planteadas hipótesis mediante ayuda estadística.

**3.1.2. Diseño de investigación:** El diseño es no experimental porque no se enfocó en controlar la información, o al menos, las variables de esta investigación, según Hurtado y Garrido (2007) trata del no control de los variables y observación de su mejora en un manera natural. El nivel descriptivo correlacional, puesto que buscaba decidir la posible conexión entre las dos variables, según Narváez (2006) trató de advertir y retratar la forma de comportarse de las variables en el campo de estudio, así como investigar la relación concebible entre los dos, sin afectar uno al otro. El corte fue transversal puesto que se analizó la información de la población caracterizada, como lo indican Hurtado y Garrido (2007) se trata de la medición de las cualidades de la variable en un segundo específico.

El esquema del diseño fue el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de directivos

O1 = Variable Capacidad gerencial

O2 = Variable Satisfacción docente

r = posible relación

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### Variable Independiente: Capacidad gerencial

- **Definición conceptual:** La capacidad gerencial conforme a lo expresado por Hernández (2002) citado por Quero (2008) se encuentra definida como aquellas habilidades que poseen los gerentes, y esto se logra por la experiencia y trayectoria que los mismos posean o porque poseen conocimientos importantes para desenvolverse en el papel que desarrollan como gerentes y también influye sus aspectos personales.
- **Definición operacional:** es la agrupación de conocimientos, habilidades, aptitudes, experiencias, actitudes que hacen posible que las personas, puedan influir en medios no coercitivos sobre las demás personas a fin de que se puede alcanzar los objetivos con eficacia, eficiencia y efectividad.
- **Indicadores:** Las dimensiones de la variable de estudio con sus respectivos indicadores, son; Dimensión 1: Manejo de liderazgo, cuyos indicadores son: control del equipo, estilo de liderazgo y formación de equipos de trabajo. Dimensión 2: Manejo de dirección, tienen como indicadores: Enfoque de dirección, planificación y organización. Dimensión 3: Manejo de personal, sus indicadores son: Actividades humanas, eficiencia en el manejo, motivación extrínseca e intrínseca, planificando las actividades del personal y el conocimiento de cada una de sus funciones. Dimensión 4: Manejo de entorno: tiene como indicadores: movimiento y la conservación del ambiente

y la dimensión 5: Manejo Interpersonal, sus indicadores: la organización personal y ejecución de las actividades.

- **Escala de medición** es ordinal.

**Variable Dependiente: Satisfacción docente**

- Definición conceptual: Cavalcante S, Jerónimo J. (2004). De acuerdo a los autores mencionados, indican que la satisfacción docente es definida como la actitud que deben de poseer los docentes dentro de sus jornadas laborales e incluso dentro de otros sectores referidos al mismo. Además, las actitudes se van a expresar de manera positiva mediante afectos y emociones, lo cual demostrara que tanto sus necesidades individuales como profesionales están siendo satisfechas como lo esperaban.
- Definición operacional: Actitud o actitudes que los educadores siguen para lograr obtener resultados que esperan alcanzar conforme a sus necesidades, creencias o expectativas personales como profesionales.
- Las dimensiones de la variable de estudio con sus respectivos indicadores, son; Dimensión 1: Significancia de la tarea tiene como indicadores: Satisfacción con los resultados del trabajo, satisfacción con las tareas, trabajo justo para mi forma de ser y sentimiento de ser útil con la labor realizada. Dimensión 2: Condiciones de trabajo, sus indicadores son: ambiente físico cómodo, horario de trabajo cómodo, comodidad y distribución física del ambiente de trabajo confortable. Dimensión 3: Reconocimiento personal, sus indicadores son; ccomparte el trabajo ccon otros compañeros, reducir distancias con las personas, llevarse bien con los directivos, percepción de recibir buen trato y la labor importante que merece el reconocimiento. Dimensión 4: Beneficios económicos, sus indicadores: ssueldo adecuado para la labor realizada, eexpectativaas económicas, sueldo aceptable y la sensación de estar bien pagado.
- **Escala de medición** es ordinal.

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

#### **3.3.1. Población:**

Hernández, Fernández y Baptista, (2014) lo define como un grupo conformado por individuos, elementos o eventos que tienen cualidades y características semejantes. Demostrando que en este trabajo de investigación la población está compuesta por 60 educadores que trabajan en Institución Educativa de la Ciudad de Sullana.

Los criterios de exclusión e inclusión que son considerados para delimitar la población son los siguientes: *Criterios de inclusión*: docentes de la Institución educativa y *Criterios de exclusión*: docentes de la Institución educativa que no se encuentran en el momento de aplicar el cuestionario.

#### **3.3.2. Muestra:**

La muestra elegida corresponde al 100% de la población, porque he considerado que es un número aceptable. Es por ello que en la muestra censal intervienen todos los individuos de la investigación siendo considerados muestros o es aquel subconjunto que representa a la población entera. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Consideramos, el criterio de inclusión y exclusión de los docentes. Inclusión a todos en forma integral. En la parte de exclusión se ha considerado a la totalidad del personal docente.

#### **3.3.3. Muestreo**

De conformidad con lo expresado por Vara (2012), en esta investigación se seleccionó el muestreo no probabilístico de tipo criterial e intencional, el muestreo se lleva a cabo al realizar la base de conocimientos y los criterios que tiene el investigador.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La presente investigación, la técnica que se empleó es la encuesta, es el método que nos permitiera recopilar datos, mediante una serie de consultas propuestas y situadas a las maestras de muestra de estudio.

De tal manera, se piensa en la idea de quien expresa que "Técnicas de

investigación son las diversas técnicas que utiliza el investigador para recabar y recopilar los datos que necesita la investigación" (p.25).

Hernández, Fernández y Baptista (2014), "un sistema contiene preguntas y se aplica a varios individuos, que responden conjunto de cosas, de forma individual realizadas. Se pueden investigar las características, hábitos, gustos, modos, calidad de vida costumbres, conocimientos, y opiniones,, circunstancia del mundo, cultura, entre otros, dentro de un ámbito colectividad explícita o.

El instrumento empleado es el cuestionario, está planificada por una sucesión de indagaciones excepcionales dirigidas y elaboradas a los profesores que integran la muestra de estudio, este instrumento permite registrar los datos que provienen de los docentes. que participar en el estudio cuestionario, , según el instrumento Escala de Likert.

### **3.5. Procedimientos**

Primera instancia se caracterizó la problemática para dar una respuesta, de igual forma se plantearon factores en vista de hipótesis, normas, estrategias, escritores de libros y etc, tener la opción de sustentar esta investigación, a partir de caracterizar se rescataron las variables de las dimensiones, y nos enseñó sobre los indicadores que se estimarán, permitiendo al investigador tener una breve reflexión sobre las variables considerados.

En la segunda instancia, se planteó la modalidad a investigar y los métodos para recabar la información, la cual evaluó a 60 trabajadores de este Institución Educativa. Cuando se revisó la muestra, se envió la información para procesar los resultados esperados para la interpretación y análisis. Luego, se realizó la probabilidad de la hipótesis para decidir el grado de relación que se mostraba en la hipótesis general, tales como las específicas; de los resultados que se pronosticados en la hipótesis del estudio. Último, sabiendo los resultados, continuamos realizando las discusiones, conclusiones y sugerencias donde la aceptación de las hipótesis propuestas por el investigado.

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

Para este estudio, se empleó la estadística descriptiva con el propósito de ver cómo se desarrolla la relación de habilidades directivas y el trabajo en equipo docente, empleando las tablas estadísticas y gráficos de columnas.

Calculamos la prueba de normalidad, se procesaron los datos de las dos variables y nos indican el comportamiento no paramétrico de las variables, utilizamos el procedimiento de la prueba de Kolmogorov Smirnov, evaluando el nivel de significancia de los resultados, aplicaremos la prueba de correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio aplica estándares APA propuestos por la UCV, así como obtener el consentimiento informado respecto a los tutores, respetando la confidencialidad en todo momento de los mismos, así como los derechos de autor y las normas morales, sea como fuere, se sigue de manera consistente. con las pautas internas establecidas por la universidad, logrando su fiabilidad del proyecto.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 01

*Relación entre la capacidad gerencial y la satisfacción docente*

			SATISFACCIÓN DOCENTE			Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
CAPACIDAD GERENCIAL	NIVEL	Recuento	32	0	0	32
	BAJO	% del total	53,3%	0,0%	0,0%	53,3%
	NIVEL	Recuento	1	18	0	19
	MEDIO	% del total	1,7%	30,0%	0,0%	31,7%
	NIVEL	Recuento	0	0	9	9
	ALTO	% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	33	18	9	60
		% del total	55,0%	30,0%	15,0%	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de una Institución Educativa de Sullana, 2022

En la Tabla 1, se evidencia el cruce de datos entre las variables investigadas. El 53,3% de los docentes tienen en un nivel bajo en la variable de la capacidad gerencial y en la satisfacción docente, el 30% de los docentes tienen el nivel medio de la capacidad gerencial y la satisfacción docente.

Tabla 02

Relación entre la capacidad gerencial y la significación de la tarea

		SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
CAPACIDAD GERENCIAL	NIVEL BAJO	Recuento	32	0	0	32
		% del total	53,3%	0,0%	0,0%	53,3%
	NIVEL MEDIO	Recuento	1	18	0	19
		% del total	1,7%	30,0%	0,0%	31,7%
	NIVEL ALTO	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	33	18	9	60
		% del total	55,0%	30,0%	15,0%	100,0%

En la Tabla 2, se evidencia el cruce de datos entre las variables investigadas. El 53,3% de los docentes tienen un nivel bajo en la variable de la capacidad gerencial y en la dimensión significancia de la tarea, el 30% de los docentes tienen un nivel medio de la capacidad gerencial y la significancia de la tarea.



**Tabla 03***Relación entre la capacidad gerencial y las condiciones de trabajo*

			CONDICIONES DE TRABAJO			Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
CAPACIDAD GERENCIAL	NIVEL BAJO	Recuento	28	0	0	28
		% del total	46,7%	0,0%	0,0%	46,7%
	NIVEL MEDIO	Recuento	1	20	2	23
		% del total	1,7%	33,3%	3,3%	38,3%
	NIVEL ALTO	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	29	20	11	60
		% del total	48,4%	33,3%	18,3%	100,0%

La tabla 3 nos indica que el 46,7% de los docentes tienen un nivel bajo en la variable de estudio sobre la capacidad gerencial y en la dimensión que hace referencia a las condiciones de trabajo, el 33,3% de los docentes tienen en el nivel medio de la variable capacidad gerencial y la dimensión de condiciones de trabajo.

**Tabla 04***Relación entre la capacidad gerencial y el reconocimiento personal*

			RECONOCIMIENTO			Total
			PERSONAL			
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
CAPACIDAD GERENCIAL	NIVEL	Recuento	18	0	0	18
	BAJO	% del total	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
	NIVEL	Recuento	1	32	0	33
	MEDIO	% del total	1,7%	53,3%	0,0%	55,0%
	NIVEL	Recuento	0	0	9	9
	ALTO	% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	19	32	9	60
		% del total	31,7%	53,3%	15,0%	100,0%

La tabla 4 nos indica que el 53,3% de los docentes tienen un nivel medio en la variable de estudio sobre capacidad gerencial y en la dimensión de reconocimiento personal, el 30% de los docentes tienen un nivel bajo en la capacidad gerencial y en el reconocimiento personal.

**Tabla 05***Relación entre la capacidad gerencial y beneficios económicos*

			BENEFICIOS ECONÓMICOS			Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
CAPACIDAD GERENCIAL	NIVEL	Recuento	26	3	0	29
	BAJO	% del total	43,3%	5,0%	0,0%	48,3%
	NIVEL	Recuento	2	17	3	22
	MEDIO	% del total	3,3%	28,4%	5,0%	36,7%
	NIVEL	Recuento	0	0	9	9
	ALTO	% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	28	20	12	60
		% del total	46,6%	33,4%	20,0%	100,0%

En la Tabla 5, se muestra que el 43,3% de los docentes tienen un nivel bajo en la variable de la capacidad gerencial y en la dimensión sobre los beneficios económicos, el 28,4% de los docentes se ubican en el nivel medio de la capacidad gerencial y los beneficios económicos.

## Análisis inferencial

**Tabla 06**

*Resultado de la prueba de normalidad de las variables*

VARIABLE	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CAPACIDAD GERENCIAL	,331	60	,000
SATISFACCIÓN DOCENTE	,341	60	,000

En la Tabla 6, la muestra de la investigación es mayor a 50 sujetos por ello se optó por la prueba de Kolmogorv – Smirnov, en las dos variables de estudio se obtuvo una significancia igual a 0,000 ( $p < 0,05$ ), por lo tanto, se aplicó la prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.

## Contrastación de Hipótesis

### Prueba de hipótesis objetivo general

Hi: La capacidad gerencial se relaciona positivamente con la satisfacción docente en la Institución Educativa de Sullana, 2022.

H0: La capacidad gerencial no se relaciona positivamente con la satisfacción docente en la Institución Educativa de Sullana, 2022.

**Tabla 07**

*Correlación entre la capacidad gerencial y satisfacción docente.*

		CAPACIDAD GERENCIAL		SATISFACCIÓN DOCENTE	
Rho de Spearman	Capacidad Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,927**	
		Sig. (bilateral)	,	,000	
		N	60	60	
	Satisfacción Docente	Coeficiente de correlación	,927**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	,	
		N	60	60	

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

Según la tabla 7, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables capacidad gerencial y satisfacción docente fue alta y tuvo un valor de 0,927. Además, la correlación es significativa al nivel 0,01, y se acepta la hipótesis de investigación

### Prueba de hipótesis 1

Hi: La capacidad gerencial se relaciona con la significancia de la tarea de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

H0: La capacidad gerencial no se relaciona con la significancia de la tarea de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

**Tabla 08**

*Correlación entre la capacidad gerencial y significación de la tarea.*

		CAPACIDAD GERENCIAL	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA
Rho de Spearman	Capacidad Gerencial	1,000	,898**
	Satisfacción Docente	,898**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	60	60

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

En la tabla 8, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable capacidad gerencial y la dimensión significancia de la tarea fue alto y tuvo un valor de 0,898.

## Prueba de hipótesis 2

Hi: La capacidad gerencial se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

H0: La capacidad gerencial no se relaciona con condiciones de trabajo de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

**Tabla 9**

*Correlación entre la capacidad gerencial y condiciones de trabajo.*

		CAPACIDAD GERENCIAL	CONDICIONES DE TRABAJO
Rho de Spearman	Capacidad Gerencial	1,000	,938**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Satisfacción Docente	,938**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,
	N	60	60

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

En la tabla 9, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable capacidad gerencial y la dimensión condiciones de trabajo fue alto y tuvo un valor de 0,938. Cabe señalar que la correlación obtenida es significativa al nivel 0,01, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

### Prueba de hipótesis 3

Hi: La capacidad gerencial se relaciona con el reconocimiento personal de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

H0: La capacidad gerencial no se relaciona con el reconocimiento personal de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

**Tabla 10**

*Correlación entre la capacidad gerencial y reconocimiento personal.*

		CAPACIDAD GERENCIAL	RECONOCIMIENTO PERSONAL
Rho de Spearman	Capacidad Gerencial	1,000	,872**
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Satisfacción Docente	,872**	1,000
		Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	

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

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable capacidad gerencial y la dimensión reconocimiento personal fue alto y tuvo un valor de 0,872.



#### Prueba de hipótesis 4

Hi: La capacidad gerencial se relaciona con el reconocimiento personal de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

H0: La capacidad gerencial no se relaciona con el reconocimiento personal de la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

**Tabla 11**

*Correlación entre la capacidad gerencial y beneficios económicos.*

		CAPACIDAD GERENCIAL	BENEFICIOS ECONÓMICOS
Rho de Spearman	Capacidad Gerencial	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Satisfacción Docente	,827**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,
	N	60	60

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

En la tabla 11, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable capacidad gerencial y beneficios económicos fue alto y tuvo un valor de 0,827.

## V. DISCUSIÓN

Conforme con el objetivo general, determinar la relación de la capacidad gerencial y la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana, 2022. En el análisis descriptivo se da a conocer que el 53,3% de los docentes se encuentran ubicados en un nivel bajo en la variable de la capacidad gerencial y en la satisfacción docente, el 30% de los docentes se sitúan en el nivel medio de la capacidad gerencial y la satisfacción docente. De igual manera, el análisis inferencial da a conocer que las competencias gerenciales y la satisfacción docente se relacionan de forma directa y significativa en los docentes de la institución educativa de Sullana. ( $Rho = 0,978$ ;  $p = 0,000 < 0,001$ ) mientras se mejoren las competencias de los directivos se reflejara en el incremento de la satisfacción de los docentes.

Los resultados se encuentran relacionados con el estudio de Ventosilla (2017) siendo este último quien confirmó con su investigación que tiene una moderada relación en las dimensiones de la variable competencias gerenciales, como el manejo de dirección, manejo persona, manejo de liderazgo, manejo del entorno y el manejo interpersonal que se relacionan con la variable de satisfacción laboral de los directivos. También lo relacionamos con la investigación de Vilca (2021), donde existe correlación significativa y positiva muy alta de  $Rho = 0,948$  entre las variables estudiadas en la investigación en la I.E. N32699-Yachas, Huánuco 2020. De esta manera, se nota que el nivel alcanzado señala una vinculación continua entre las dos variables llamada relación directa, cuando una de ellas aumenta, la otra también lo realiza en proporción constante. Soto (2019), indican que el valor de correlación múltiple  $r=0,942$  nos indica que existe un grado muy alto de correlación entre las Habilidades directivas y el Desempeño laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. De igual forma, relacionando la estadística inferencial con la estadística descriptiva se obtuvo, el coeficiente de determinación  $R^2=0,887$ ; esto significa que el 88,70% de los encuestados consideran que el desempeño docente depende de las habilidades directivas que practica el director en la dirección de la Institución Educativa.

El estilo de los directivos tienen como cualidad el desear agradarle, gustarle y tener una relación armoniosa con las personas que tienen en su ambiente de trabajo, esta en la búsqueda que las demás personas sean consideradas con él. Se tiene la tendencia de establecer relaciones de amistad con facilidad, demuestran un carácter para escuchar diferentes puntos de vistas. Desarrollan el sentido de la identificación e intuición con la simplicidad de los pensamientos y los sentimientos de los sujetos. Anteriormente las locuciones verbales que utilizaban tenían que ser entusiastas y muy amenas. Estableciendo negociaciones para conciliar intereses, siendo justos con cada una de sus actitudes. Cuando se encuentran presionados, pueden demostrar mucha inseguridad y ser flexibles con las acciones de las demás personas, lo que se puede interpretar como un mal manejo de los criterios para hacer frente a las situaciones conflictivas. Este estilo tienen como eje fundamental la envergadura del hombre, debido a que nos brinda la posibilidad de elaborar equipos de trabajo, donde los seres humanos que formen el equipo contribuyan para lograr beneficios a la institución educativa.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) nos indican que las habilidades gerenciales engloba una serie de conocimientos o capacidades que cada persona emprendedora tiene que desarrollar o poseer a efectos de llevar a cabo la realización de diversas actividades de la administración sea obteniendo el cargo de gerente, de un emprendedor e inclusive de director de una asociación. Debemos de tener en cuenta que hoy en día existen no solo habilidades técnicas, sino también humanas y conceptuales, siendo estas tres conocidas mayormente como estratégicas o intelectuales (Duque, 2002). Por lo cual es preciso indicar que en las habilidades gerenciales las habilidades que se toman en consideración son las habilidades humanas, siendo las resaltadas: liderazgo, comunicación, cooperación en equipo, la resolución de discrepancias y la adopción de decisiones. Las habilidades humanas antes mencionadas son al mismo tiempo dimensiones de estudio que son empleadas en el análisis del caso estudiado. Finalmente, las habilidades antes mencionadas resultan ser vitales para el progreso de las relaciones personales como, por ejemplo, el área de trabajo, para guiar y persuadir a los demás a conseguir las metas propuestas en el ámbito empresarial, también son fundamentales para ambiente idóneo de trabajo y aun más para perfeccionar

la productividad de las empresas y así puedan mantenerse compitiendo en el mercado.

Muchas veces hacemos una comparación entre un directivo y un alpinista, debido a que un alpinista llega a la cima con la ayuda de los recursos que tiene a la mano y también por las decisiones que toma y resultan ser acertadas.

Se formulan tres capacidades que los directivos deben tener, según el historiador Friedrich Katz. Cuando se dirige un negocio o una organización. Cada miembro que integra la directiva, tiene su propia forma de pensar. Pero se podría decir que existe un punto en común lo que identifica a la gran mayoría de personas que ocupan estos puestos de gran responsabilidad. Se tienen que combinar los conocimientos específicos en una determinada área y las aptitudes innatas que provienen de la personalidad de cada uno de los directivos.

De acuerdo a Whetten (2011) las capacidades gerenciales son definidas como: Destrezas fundamentales, las cuales ayudarán a guiar a los directores en el camino a la excelencia, así como también fomentar la comunicación con los demás. Los nuevos periodos tienen una característica en particular, siendo esta los frecuentes y rápidos trastornos, pero existen pocas disposiciones valiosas que se encuentran en las relaciones personales donde los individuos poseen cualidades positivas. Las similitudes se encuentran encaminados por valores como es el interés y la entereza, siendo una conclusión de los entes bondadosos que reflejan la esencia del ser humano. Por más de que existan recursos tecnológicos; la sabiduría y la experiencia que tiene el ser humano son las más importantes para el sector laboral. De la misma manera, el Diccionario de la Real Academia Española ha definido la palabra habilidad como la conducta o capacidades que tiene una determinada persona para ejecutar una acción. Por otro lado, al hacer una reseña sobre las capacidades gerenciales, se debe manifestar la evolución que ha tenido esta a lo largo del tiempo, lo cual ha contribuido para gerenciar o gobernar una dirección. En tanto Lazarte (2012), señala la habilidad es la actitud para realizar acciones con bastante facilidad y de manera acertada; de igual modo el autor indica que las capacidades gerenciales permiten descubrir la forma en como se desarrolla tareas o proyectos encomendados.

Relacionando nuestro primero objetivo específico, determinar la relación de la capacidad gerencial y la significación de la tarea de la satisfacción docente en una institución educativa de Sullana, las personas en calidad de referentes teóricos señalan que la significación de la tarea, se refieren al impacto que sufre el puesto en las vidas y en el labor de las otras personas que se encuentran en la entidad, siendo el docente, quien indica el grado de satisfacción que presenta el sector estudiantil en el proceso de la enseñanza (Palma, 2005). En la tabla 2, se obtuvo como resultado: el 53,3% de los docentes se ubican en un nivel bajo en la variable de la capacidad gerencial y en la dimensión significancia de la tarea, el 30% de los docentes se ubican en el nivel medio de la capacidad gerencial y la significancia de la tarea. Asimismo, el resultado no concuerda con lo que asume la teoría de Katz (1955), la teoría sobre las habilidades gerenciales, indica que el administrador o gerente tienen que desarrollar un tipo de competencias humanas con un grupo de cualidades y actitudes que tiene el director para poder tener una buena comunicación, motivación y coordinación con su personal. Estos resultados contradicen la postura de Ventosilla (2017), los resultados que se obtuvieron fueron que el 27% de los directivos tienen un adecuado nivel sobre las competencias gerenciales y un nivel alto en la satisfacción en el trabajo; el 6,8% de los directivos tienen un nivel adecuado con respecto a las competencias gerenciales y un nivel bajo en la satisfacción laboral. Al realizar una comparación en los resultados, se observó que en la investigación de Ventosilla sí existe una relación positiva entre las variables de estudio pero en la presente investigación no presenta una relación entre las variables.

Con el segundo objetivo específico: determinar la relación de la capacidad gerencial y las condiciones de trabajo de la satisfacción docente, las personas en calidad de referentes teóricos indican que las condiciones de trabajo se refieren al ambiente donde se desenvuelven su trabajo educativo, también son involucrados los horarios que se establecen para realizar su trabajo y los diversos equipos y materiales que pueden utilizar, su infraestructura y como se llega a organizar el ambiente donde se llevara a cabo su labor. (Palma, 2005). En la tabla 2, se obtuvo como resultado, el 46,7% de los docentes tienen un nivel bajo en la variable de

estudio sobre la capacidad gerencial y en la dimensión que hace referencia a las condiciones de trabajo, el 33,3% de los docentes se ubican en el nivel medio de la variable capacidad gerencial y la dimensión de condiciones de trabajo. Además, el resultado no corresponde con lo que defiende la teoría de Katz (1955), la teoría sobre las habilidades gerenciales, indica que el administrador o gerente tienen que desarrollar un tipo de competencias humanas con un grupo de cualidades y actitudes que tiene el director para poder tener una buena comunicación, motivación y coordinación con su personal. Estos resultados coinciden con la investigación de Vilca Cayetano (2021), como resultado se obtuvo que el 38,5% de los docentes se ubican en un nivel deficiente cuando se relacionan las variables de estudio, el 15,4% de los docentes tienen un nivel regular al vincular las variables de competencias gerenciales y la satisfacción en el trabajo y el 7,6% tienen un nivel excelente. En las dos investigaciones podemos observar que no se encuentra una relación positiva entre las dos variables de estudio.

Con respecto al tercer objetivo específico: determinar la relación de la capacidad gerencial y el reconocimiento personal de la satisfacción docente, los referentes teóricos expresan que el reconocimiento personal, hace referencia al valor para ser justos con las demás personas y con nosotros mismos para el logro y las equivocaciones del trabajo en equipo. Esta dimensión la podemos vincular con el trabajo en equipo entre los docentes (Palma, 2005). En la tabla 3, los resultados que se obtuvieron fueron, que el 53,3% de los docentes se ubican en el nivel medio en la variable de estudio sobre capacidad gerencial y en la dimensión de reconocimiento personal, el 30% de los docentes se ubican en un nivel bajo en la capacidad gerencial y en el reconocimiento personal. Se debe precisar, que el resultado no coincide con lo que defiende la teoría de Katz (1955), la teoría sobre las habilidades gerenciales, indica que el administrador o gerente tienen que desarrollar un tipo de competencias humanas con un grupo de cualidades y actitudes que tiene el director para poder tener una buena comunicación, motivación y coordinación con su personal. Estos resultados contradicen la investigación de Soto (2019), donde buscaba relacionar las habilidades directivas y el desempeño de los docentes y cuyos resultados que se obtuvieron, fue que el 18,8% de los docentes tienen un nivel excelente; el 6,2% de los docentes tienen un

nivel bueno, el 50% de los docentes tienen un nivel regular y el 25% de los docentes muestran un nivel deficiente. En ambas investigaciones se obtienen un nivel regular o medio cuando se relacionan las variables.

En relación al cuarto objetivo específico: determinar la relación de la capacidad gerencial y los beneficios económicos de la satisfacción docente, las personas en calidad de referentes teóricos señalan que los beneficios económicos, es aquel término utilizado para la designación de la ganancia que se obtiene en una actividad o proceso económico (Palma, 2005). En la tabla 4, se obtuvieron como resultado, que el 43,3% de los docentes se ubican en un nivel bajo en la variable de la capacidad gerencial y en la dimensión sobre los beneficios económicos, el 28,4% de los docentes se ubican en el nivel medio de la capacidad gerencial y los beneficios económicos. De esta manera, el resultado no coincide con lo que defiende la teoría de Katz (1955), la teoría sobre las habilidades gerenciales, indica que el administrador o gerente tienen que desarrollar un tipo de competencias humanas con un grupo de cualidades y actitudes que tiene el director para poder tener una buena comunicación, motivación y coordinación con su personal. Estos resultados contradicen el estudio de Ventosilla (2017), los resultados que se obtuvieron fueron que el 27% de los directivos tienen un adecuado nivel sobre las competencias gerenciales y un nivel alto en la satisfacción en el trabajo; el 6,8% de los directivos tienen un nivel adecuado con respecto a las competencias gerenciales y un nivel bajo en la satisfacción laboral. Comparando los resultados de ambas investigaciones, observamos que en la investigación de Ventosilla si encontramos una relación entre sus variables de estudio pero en la presente investigación no presenta una relación entre las variables.

## VI. CONCLUSIONES

- 1) Se concluyó que la capacidad gerencial se logra vincular de forma significativa con la satisfacción docente, obteniendo como valor de la correlación de Spearman igual a 0,927, siendo una alta relación directa con el nivel de significancia  $p = 0,01$ , siendo menor al 5%.
- 2) Se concluyó que la capacidad gerencial se vincula significativamente con la dimensión significación de la tarea, donde se obtuvo como correlación de Spearman igual a 0,898, obteniendo una alta relación con el nivel de significancia  $p = 0,01$  ( $p < 0,05$ )
- 3) Se determinó que las capacidades gerenciales evidencia una relación significativa con la dimensión condiciones de trabajo, se obtuvo el valor de 0,938 como la correlación de Rho de Spearman, concluyendo que es una relación alta e indica un nivel de significancia igual a 0,01.
- 4) Se determinó que las capacidades gerenciales se relacionan de forma directa y significativa con la dimensión reconocimiento personal, se tomó en cuenta que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,872 y con el nivel de significancia igual a  $p = 0,01$ .
- 5) Se concluyó que las capacidades gerenciales se relacionan directamente y de manera significativa con la dimensión beneficios económicos, se obtuvo un valor de coeficientes de Spearman igual a 0,827 y se visualiza un nivel de significancia igual a 0,01.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Al equipo directivo

- Establecer estrategias que busquen enriquecer las capacidades gerenciales y la satisfacción docente, organizando talleres para su fortalecimiento.
- Realizar convenios con diversas universidades de la región para realizar capacitaciones sobre el manejo de la dirección, con el objetivo que intervengan todos los docentes y se logre el intercambio de funciones y roles, considerándoles su opinión para una lograr el éxito de la institución educativa.

A los docentes:

- Tener una mayor comunicación y coordinación en las actividades de la institución educativa, lo cuales les permitirán involucrarse en la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Promover el intercambio de experiencias exitosas en el manejo y trato con el personal administrativo.

## REFERENCIAS

- Ascón, J., García, M., & Lajara, A. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde las perspectivas de las Instituciones de Educación Superior. Disponible en: <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/177>.
- Balcazar Ruiz, S., & Delgado Machuca, A. (2019). *Habilidades gerenciales en el nivel de gestión del director de la institución educativa emblemática "Santa Teresita"*. Cajamarca.
- Calle, V. (2018) Competences of the educational manager in educational institutions of Riohacha, Colombia
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. ed. San Marcos. Recuperado de: [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Carrión-Lavalle, N. (2017). Modelo de liderazgo basado en el coaching para el directivo de una empresa en la ciudad de Piura. Piura. (Tesis de licenciatura, Universidad de Piura). Obtenido desde [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2869/TSP\\_AE\\_001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2869/TSP_AE_001.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, Z. (2020) Management competencies in the management of the teaching processes of the UGEL school directors No. 04 Trujillo
- Castro Huallpa (2018) Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Cahuana Casiano, B. (2018). Estilo de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral de docentes en las Instituciones Educativas Publicas. Pisco.
- Cunya, S. (2017). Capacidad directiva y su relación con la gestión empresarial de la empresa de transportes y servicios generales Mi Perú S.A, año 2016. Piura. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Obtenido desde [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7939/cunya\\_rs.pdf?sequence=1&isAllowed](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7939/cunya_rs.pdf?sequence=1&isAllowed)
- Diaz Castillo, D., & Delgado Leyva, M. (2017). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación*. Chiclayo.

- Desta, A. (2014) Teachers' job satisfaction and commitment in general secondary schools of hadiya zone, in southern nation nationality and people of regional state
- Erazo Muñoz, P., Alvarez Giraldo, C., & Serna Gómez , H. (2018). *Relationships between management styles and jobs satisfaction of the professional teacher*. Colombia.
- González, F., López, T., & Pereda, F. (2017). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público , en la provincia de Córdoba. Intangible capital . Barcelona – España.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta .Ed). México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, I y Garrido, J. (2007). Los libros de EL NACIONAL Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio. (p.103) Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA103&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjszuO9\\_3kAhVBQ6wKHVhIDEYQ6AEILzAB](https://books.google.com.pe/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA103&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjszuO9_3kAhVBQ6wKHVhIDEYQ6AEILzAB)
- Khan, S. (2020) Impact of Teachers' Satisfaction on Students' Satisfaction in Management Sciences
- Katz, R. (1955). Skills of an Effective Administrator. Harvard Business Review. *EEUU*.
- Lopes, J. (2020) Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis
- Lozano, C. (2017). "Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público en Perú – 2016". Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6532/Lozano\\_BCJ.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6532/Lozano_BCJ.pdf?sequence=1)
- Llacza Muchari (2020) . Habilidades directivas y trabajo en equipo en la imagen corporativa del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020. Universidad Cesar Vallejo
- Manjarres Márquez, R. (2017). *Desarrollo de las competencias y habilidades gerenciales de los emprendedores del fondo emprendedor Sena Regional Sucre. Colombia*.

- Mamani, O. (2018) Estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de San Antonio De Putina, 2015.
- Morelo, B., Morelo, M., Batista, O. (2014) DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES PARA MEJORAR PROCESOS DE FORMACION EN LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA BERTHA GEDEON DE BALADI
- Muñoz, H. (2021) *Estrategia de liderazgo directivo para mejorar las habilidades gerenciales en un instituto tecnológico de lima*
- Narváez, P. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (p.276) Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KfscYYsconYC&pg=PA276&dq=poblacion+metodologia&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi5kozSgYPIAhUQy1kKHW2cACwQ6AEIOzAD#v=onepage&q=poblacion%20metodologia&f=false> [ISBN: 956-284-485-4].
- Navinta Huashuayo, S., & Paucar Cáceres, L. (2017). *Las habilidades gerenciales como una herramienta esencial en la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Acari*. Arequipa.
- Núñez Rojas, N., & Díaz Castillo, D. (2017). *Management skills profile in directors of educational institutions*.
- Pendleton, S. (2019) Teacher Job satisfaction and school leadership-
- Ramirez, E. (2016) Competencias gerenciales del director y la calidad educativa en la institución educativa n° 16093 “José Gálvez” Chunchuquillo – Colasay
- Rachmawati, Y. (2021) The effect of principals competencies on teachers Job satisfaction and work commitment.
- Rakhshan, M., Rostami, K., Setoodegan, E., y Eslami, J. (2019). The relationship between leadership style and time management in senior and middle nursing managers. *Revista Latinoamericana De Hipertension*, 14(1), 26- 31.
- Ramos, P., Remuzgo, L., Gutierrez, N. (2020) The directive management in the research of the university teacher in Lima
- Rios Fagua, M., González Fúquene, I., Prieto Parra, O., & Moreno Reina, J. (2017). *Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá*. Bogotá.
- Rivera Muñoz, R., & Medina Bonilla, L. (2017). *Habilidades gerenciales y la*

- satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad distrital Sta. Ana de Tusi. Pasco.*
- Rivas, E. (2019) Cualidades del liderazgo gerencial para optimizar un sistema de gestión de calidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco
- Robbins, P. y Jugde, A. (2013). Comportamiento organizacional. (15a ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2012). Fundamentos del comportamiento organizacional. España: PrenticeHall Hispanoamericana.
- Rodriguez Machuca, E. (2018). *Competencias gerenciales del director y la calidad educativa en la institución educativa "Unión Apawi"*. Lambayeque.
- Siahaan, M. (2019) The Effect of Principal's Managerial Ability, Work Motivation, Job Satisfaction on the Performance of Kindergarten Teachers in Medan Perjuangan District
- Soto Ureta, D. (2019). *Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. 32043, Paucar - Amailis. Huánuco.*
- Sulastri, L. (2017) The Effect of Principal Managerial Ability and Motivation on Teacher Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable
- Tropova, A. (2021) Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics.
- Valdez Capcha, G. (2018). Satisfacción en el trabajo de directores de las Instituciones Educativas Públicas de Secundaria del distrito de comas. Piura.
- Valle, K., Valle, D., Valles, M. , Torres, L. (2020) Management skills applied by classroom teachers to strengthen teaching-learning at the secondary level of the ernesto flores fuenmayor educational unit in the municipality of miranda, state of zulia
- Ventosilla Sosa, D. (2017). *Competencias gerenciales y satisfacción laboral de los directivos de las Instituciones Educativas de la Ugel de Ventanilla. Lima.*
- Vera, M. (2017) "Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016".  
Recuperado de:[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9020/Vera\\_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9020/Vera_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Vilca Cayetano, F. (2021). *Competencias gerenciales del director y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 32699*. Huánuco.
- Wetter, D., & Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. Editorial pearson educación. México.
- Whetten, D. A. y Cameron K. S. (2017) *Desarrollo de Habilidades Directivas*. (8a. Ed.) Pearson Educación de México.
- Zapata, V. (2020) *Estrategia de habilidades directivas para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la i.e.p triunfadores marchan, Chiclayo*

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacidad Gerencial	La capacidad gerencial está definida según Hernández (2002) citado por Quero (2008) como una realidad gerencial que está determinada por las capacidades de los gerentes, la experiencia de los mismos y los conocimientos técnicos que se necesitan para desempeñar un rol de gerente, así como sus características personales.	Es el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes y aptitudes (inteligencia), que permite a las personas influir con medios no coercitivos sobre otras personas para alcanzar objetivos con efectividad, eficiencia y eficacia.	Manejo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo de liderazgo.</li> <li>• Formación de equipos de trabajo.</li> <li>• Control del equipo.</li> </ul>	Ordinal
			Manejo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque de dirección.</li> <li>• Planificación.</li> <li>• Organización.</li> </ul>	
			Manejo de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades humanas.</li> <li>• Motivación extrínseca.</li> <li>• Eficiencia en el manejo.</li> <li>• Conocimiento de las funciones.</li> <li>• Motivación intrínseca.</li> <li>• Planificación personal de las actividades.</li> </ul>	
			Manejo de entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movimiento del ambiente.</li> <li>• Conservación del ambiente.</li> </ul>	
Satisfacción Docente	Cavalcante S, Jerónimo J. (2004) Es una actitud o	Actitud o actitudes que los	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con los resultados del trabajo.</li> <li>• Satisfacción con las tareas.</li> <li>• Trabajo justo para mi forma de ser.</li> </ul>	Ordinal

<p>conjunto de actitudes individuales, frente al trabajo en general o a aspectos específicos del mismo. Estas actitudes se expresan, positivamente, a través de los afectos y de las emociones, en la medida que las personas satisfacen sus necesidades individuales y profesionales como empleados”</p>	<p>docentes adoptan como resultado de lo que esperan obtener y lo que obtienen realmente, respecto a sus necesidades y expectativas personales y profesionales en su centro de trabajo.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de ser útil con la labor realizada</li> </ul>
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico cómodo.</li> <li>• Horario de trabajo cómodo. Comodidad del ambiente de trabajo.</li> <li>• Distribución física del ambiente de trabajo. Ambiente de trabajo confortable.</li> </ul>
		Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparte el trabajo con otros compañeros.</li> <li>• Reducir distancias con las personas.</li> <li>• Llevarse bien con los directivos.</li> <li>• Percepción de recibir buen trato.</li> <li>• Labor importante que merece el reconocimiento.</li> </ul>
		Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo adecuado para la labor realizada.</li> <li>• Expectativas económicas.</li> <li>• Sueldo aceptable.</li> <li>• Sensación de estar bien pagado</li> </ul>



## **ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

### **CUESTIONARIO SOBRE CAPACIDAD GERENCIAL**

A continuación, se encuentran una serie de preguntas, por favor indique la respuesta que mejor describe su situación. Las respuestas son absolutamente confidenciales, por lo que se le solicita sinceridad al contestar y recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Manejo de liderazgo</b>						
01	Ejerce liderazgo y gestiona el cambio en las diversas áreas o jefaturas de la Institución educativa					
02	Se comunica en forma clara y entiende las perspectivas de los demás.					
03	Maneja información necesaria para tomar decisiones oportunas y obtener buenos resultados.					
04	Gestiona o resuelve conflictos en el momento oportuno					
05	Promueve la participación de los principales actores de la comunidad educativa en el desarrollo del proyecto educativo institucional.					
<b>DIMENSIÓN: Manejo de dirección</b>						
06	Promueve la vivencia de los valores institucionales y un clima de confianza en la Institución Educativa para el logro de las metas propuestas					
07	Asegura los canales de comunicación e información para la mejor toma de decisiones.					
08	Garantiza la articulación del proyecto educativo institucional con las características y necesidades del entorno.					
09	Genera Redes educativas de apoyo a la Institución Educativa para potenciar el proyecto educativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos.					
10	Informa de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la Institución Educativa					
<b>DIMENSIÓN: Manejo de personal</b>						
11	Determina las condiciones para la evaluación y/o selección del personal de la Institución Educativa.					
12	Motiva, y guía al personal para aumentar la efectividad de su trabajo en la Institución Educativa.					
13	Atiende a las necesidades del personal docente, apoyando y motivando su desarrollo profesional					
14	Escucha y atiende a las inquietudes, necesidades y expectativas de los profesores, estudiantes y padres de familia.					
15	Establece y mantiene procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal de la Institución Educativa.					
16	Promueve y reconoce el surgimiento de liderazgos al interior de los equipos de trabajo de la Institución Educativa.					
<b>DIMENSIÓN: Manejo de entorno</b>						
17	Se relaciona con instituciones de la comunidad, para potenciar el proyecto educativo institucional y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, generando redes de apoyo pertinentes					
18	Reporta a estudiantes, padres y apoderados, personal y Autoridades educativas acerca de las necesidades y proyectos de la Institución Educativa.					
19	Obtiene recursos adicionales: humanos, financieros, materiales y técnicos para apoyar la implementación de los procesos de enseñanza – aprendizaje de cada nivel de estudios					
20	Evalúa permanentemente la relación escuela – familia – comunidad buscando su mejoramiento					
21	Desarrolla y mantiene redes de apoyo institucional para los Estudiantes dentro de la comunidad educativa					
22	Diseña actividades extracurriculares orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con la comunidad.					

	<b>DIMENSIÓN: Manejo Interpersonal</b>					
23	Muestra una actitud emprendedora con iniciativas y motiva los cambios necesarios con tenacidad.					
24	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.					
25	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones					
26	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.					
27	Muestra disposición para moldear su comportamiento, reconociendo sus fortalezas y superando sus debilidades.					
28	Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo.					

## CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN DOCENTE

A continuación, se encuentran una serie de preguntas, por favor indique la respuesta que mejor describe su situación. Las respuestas son absolutamente confidenciales, por lo que se le solicita sinceridad al contestar y recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>						
01	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
02	Las tareas que realizo las percibo como algo de mucha importancia.					
03	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
04	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
05	Me siento útil con la labor que realizo					
06	Las acciones que son resultado de mi trabajo son de utilidad en la institución					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
07	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
08	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
09	La organización del tiempo como recurso organizativo facilita el desempeño laboral.					
10	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
11	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
12	El ambiente donde trabajo es confortable.					
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>						
13	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta interesante.					
14	Prefiero reducir distancias con las personas con quienes trabajo.					
15	Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo					
16	Siento que recibo buen trato de parte de los actores educativos de la institución					
17	Siento que mi labor es importante y merece el reconocimiento de los demás.					
18	Mi trabajo es bien reconocido en la institución.					
<b>DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>						
19	Mi sueldo es adecuado para la labor que realizo					
20	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas de alimentación y vivienda					
21	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas de vestido y recreación					
22	Me siento bien con lo que gano.					
23	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
24	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están pagando bien					

## ANEXO 03: CONFIABILIDAD

### CUESTIONARIO SOBRE CAPACIDAD GERENCIAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	28

**CONFIABILIDAD ALTA**

### CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	24

**CONFIABILIDAD ALTA**

## ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

### AUTORIZACIÓN

Señor:  
Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe UPG-UCV-Piura

De mi consideración:

Tte. CrI. EP **José Luis Hurtado Delgado**, en calidad de Director de la IEP, "Tte. Miguel Cortés" de la ciudad de Sullana, departamento de Piura, facilito y otorgo autorización al maestrante **Sheyla Anaclaudia Ortiz Inga**, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Piura, para que pueda realizar los instrumentos de la investigación titulada "Capacidad Gerencial y Satisfacción Docente en una institución educativa de Sullana 2022."


Estoy seguro que dicha profesional, aportará sus conocimientos académicos, en beneficio de nuestra comunidad educativa.




Sullana, 16 de diciembre de 2022.


Atentamente,


0-225421477-04  
JOSÉ LUIS HURTADO DELGADO  
TTE. CRIL EP  
DIRECTOR

 Av. Marcelino Champagnat  
N° 499 - Sullana

 [tramite@iepmiguelcortes.edu.pe](mailto:tramite@iepmiguelcortes.edu.pe)  
 IEP, "Tte. Miguel Cortés" - Sullana  
 [www.iepmiguelcortes.edu.pe](http://www.iepmiguelcortes.edu.pe)

 Secret. Dir. Genl.  
Secret. Dir. Acad.  
Administración  
Tesorería



22	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	70	0.94
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	70	0.82
24	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	79	0.83
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	135	0.64	
26	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	75	0.80
27	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	71	0.79
28	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	66	0.82
SUMA	78	71	87	61	66	86	78	67	89	61	66	81	84	69	87	59	66	80	82	66	88	61	66	81	79	67	91	63	2080	



	V2: Satisfacción Docente																								SUMA	PEARSON	
	D1: Significación de la tarea						D2: Condiciones de trabajo						D3: Reconocimiento personal						D4: Beneficios económicos								
ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	5	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	80	0.65	
2	3	3	1	3	2	3	4	3	4	3	2	3	5	3	5	3	2	3	3	1	1	3	1	1	65	0.62	
3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	48	0,73	
4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	64	0.42	
5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	64	0.69	
6	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	64	0.55	
7	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	60	0.51	
8	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	60	0.59	
9	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	68	0.65	
10	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	68	0.63	
11	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	68	0.69	
12	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	60	0.74
13	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	56	0.66
14	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	60	0.88
15	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	56	0,61
16	5	2	3	3	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	3	95	0.61	
17	3	3	1	3	2	3	4	3	4	3	2	3	5	3	5	3	2	3	3	1	1	3	1	1	65	0.60	
18	2	3	2	3	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	48	0.59	
19	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	64	0.54	
20	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	64	0.62	
21	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	64	0.58	
22	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	60	0.78	

23	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	60	0.60976098
24	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	68	0.50099577
SUMA	63	70	63	60	73	52	59	74	71	56	72	52	63	70	73	64	78	56	59	68	61	62	68	48	1529	

## ANEXO 6: VALIDEZ DE CONSTRUCTO

### VALIDEZ DE CONSTRUCTO – VARIABLE CAPACIDAD GERENCIAL

		Capacidad gerencial	Manejo de liderazgo	Manejo de dirección	Manejo de personal	Manejo de entorno	Manejo Interpersonal
Capacidad gerencial	Correlación de Pearson	1	,639*	,910**	,997**	,997**	,997**
	Sig. (bilateral)		,010	,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Manejo de liderazgo	Correlación de Pearson	,639*	1	,311	,640*	,640*	,640*
	Sig. (bilateral)	,010		,260	,010	,010	,010
	N	15	15	15	15	15	15
Manejo de dirección	Correlación de Pearson	,910**	,311	1	,887**	,887**	,887**
	Sig. (bilateral)	,000	,260		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Manejo de personal	Correlación de Pearson	,997**	,640*	,887**	1	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	,010	,000		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Manejo de entorno	Correlación de Pearson	,997**	,640*	,887**	1,000**	1	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	,010	,000	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Manejo Interpersonal	Correlación de Pearson	,997**	,640*	,887**	1,000**	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,010	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

## VALIDEZ DE CONSTRUCTO – VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE

	Satisfacción Docente	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal	Beneficios económicos	
Satisfacción Docente	Correlación de Pearson	1	,848**	,932**	,843**	,786**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,001
	N	15	15	15	15	15
Significación de la tarea	Correlación de Pearson	,848**	1	,648**	,627*	,742**
	Sig. (bilateral)	,000		,009	,012	,002
	N	15	15	15	15	15
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,932**	,648**	1	,922**	,569*
	Sig. (bilateral)	,000	,009		,000	,027
	N	15	15	15	15	15
Reconocimiento personal	Correlación de Pearson	,843**	,627*	,922**	1	,341
	Sig. (bilateral)	,000	,012	,000		,214
	N	15	15	15	15	15
Beneficios económicos	Correlación de Pearson	,786**	,742**	,569*	,341	1
	Sig. (bilateral)	,001	,002	,027	,214	
	N	15	15	15	15	15

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## ANEXO 7: BASE DE DATOS

V1: Capacidad gerencial																												
ID	D1: Manejo de liderazgo					D2: Manejo de dirección					D3: Manejo de personal						D4: Manejo de entorno						D5: Manejo Interpersonal					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
7	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
8	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
9	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
10	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
11	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
12	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2
13	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2
14	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2
15	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2
16	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1
17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
18	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
19	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
20	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2
21	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2
22	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2
23	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2



53	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
54	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
55	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
56	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
57	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
58	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
59	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
60	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3

V2: Satisfacción Docente																								
D1: Significación de la tarea						D2: Condiciones de trabajo						D3: Reconocimiento personal						D4: Beneficios económicos						
ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
6	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
7	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
8	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
9	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
10	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
11	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
12	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2
13	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2
14	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2
15	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2
16	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1
17	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
19	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
20	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2
21	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2
22	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2
23	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2
24	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	2
25	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	2





55	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
56	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
57	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
58	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
59	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2
60	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3



	MANEJO DE DIRECCIÓN	Enfoque de dirección	6. ¿Promueve la vivencia de los valores institucionales y un clima de confianza en la institución educativa para el logro de las metas propuestas?						X		X		
			7. ¿Asegura los canales de comunicación e información para la mejor toma de decisiones?						X		X		
		Planificación	8. ¿Garantiza la articulación del proyecto educativo institucional con las características y necesidades del entorno?				X		X		X		
		Organización	9. ¿Genera Redes educativas de apoyo a la Institución Educativa para potenciar el proyecto educativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos?						X		X		
	10. ¿Informa de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la Institución Educativa?							X		X			
	MANEJO DE PERSONAL	Actividades humanas	11. ¿Determina las condiciones para la evaluación y/o selección del personal de la Institución Educativa?						X		X		
	Motivación extrínseca	12. ¿Motiva, y guía al personal para aumentar la efectividad de su trabajo						X		X			

			en la Institución Educativa?											
			13. ¿Atiende a las necesidades del personal docente, apoyando y motivando su desarrollo profesional?							X		X		
		<b>Conocimiento de las funciones</b>	14. ¿Escucha y atiende a las inquietudes, necesidades y expectativas de los profesores, estudiantes y padres de familia?						X		X			
		<b>Motivación intrínseca</b>	15. Establece y mantiene procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal de la Institución Educativa						X		X			
		<b>Planificación personal de las actividades</b>	16. ¿Promueve y reconoce el surgimiento de liderazgos al interior de los equipos de trabajo de la Institución Educativa?						X		X			



	Manejo Interpersonal	Organización personal de las actividades	23. ¿Muestra una actitud emprendedora con iniciativas y motiva los cambios necesarios con tenacidad?				X	X		X		X			
			24. ¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?						X		X				
			25. ¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?						X		X				
		Ejecución de actividades	26. ¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?						X		X		X		
			27. ¿Muestra disposición para moldear su comportamiento, reconociendo sus fortalezas y superando sus debilidades?							X		X			
			28. ¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?							X		X			


  
 M. Inés María Martínez  
 DIRECCIÓN GENERAL  
 IESTIP - SANABREY - IIRAS

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

Título de la tesis: Capacidad gerencial y satisfacción docente en una institución educativa de Sullana, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN DOCENTE	Significación de la tarea	Satisfacción con los resultados del trabajo	1. ¿Me complacen los resultados de mi trabajo?				X		X		X		X		
		Satisfacción con las tareas	2. ¿Las tareas que realizo percibo como algo de mucha importancia?						X		X		X		
			3. ¿La tarea que realizo es tan valiosa?						X		X		X		
			4. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mí manera de ser?						X		X		X		
		Sentimiento de ser útil con la labor realizada	5. ¿Me siento útil con la labor que realizo?						X		X		X		
			6. ¿Las acciones que son resultado de mi trabajo son de utilidad en la institución?								X		X		



	CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente físico cómodo	7. ¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?						X		X		X		
		Horario de trabajo cómodo. Comodidad del ambiente de trabajo	8. ¿El horario de trabajo me resulta cómodo?						X		X		X		
			9. ¿La organización del tiempo como recurso organizativo facilita el desempeño laboral?												
		Distribución física del ambiente de trabajo. Ambiente de trabajo confortable	10. ¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?					X		X		X			
			11. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?							X		X			
			12. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?						X		X		X		
	RECONOCIMIENTO PERSONAL	Comparte el trabajo con otros compañeros	13. ¿Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta interesante?						X		X		X		
		Reducir distancias con las personas	14. ¿Prefiero reducir distancias con las personas con quienes trabajo?						X		X		X		
		Llevarse bien con los directivos	15. ¿Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo?						X		X		X		

		<b>Percepción de recibir buen trato</b>	16. ¿Siento que recibo buen trato de parte de los actores educativos de la institución?					X			X		X		
		<b>Labor importante que merece el reconocimiento</b>	17. ¿Siento que mi labor es importante y merece el reconocimiento de los demás?												
			18. ¿Mi trabajo es bien reconocido en la institución?							X		X		X	

Beneficios económicos	Sueldo adecuado para la labor realizada	19. ¿Mi sueldo es adecuado para la labor que realizo?							X		X		X		
	Expectativas económicas	20. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas de alimentación y vivienda?							X		X		X		
	Sueldo aceptable	21. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas de vestido y recreación?						X			X		X		
		22. ¿Me siento bien con lo que gano?									X		X		
		23. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?									X		X		
Sensación de estar bien pagado	24. ¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están pagando bien?							X		X		X	X		


  
*Ignacia Méndez Márquez*
  
 Sr. Ignacia Méndez Márquez
   
 DIRECTOR GENERAL
   
 I.E.S.P. - SAN ANDRÉS - PROVIDENCIA

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Capacidad Gerencial"

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la capacidad gerencial y la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Tte. Miguel Cortes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MARCHENA MEDINA IGNACIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



Dr. Ignacio Medina Marchena  
DIRECTOR GENERAL  
I.E.T.F. "SAN ANTONIO" - FRUAS

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Satisfacción Docente"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de la Satisfacción Docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Tte. Miguel Cortes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MARCHENA MEDINA IGNACIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------





MANEJO DE DIRECCIÓN	Enfoque de dirección	6. ¿Promueve la vivencia de los valores institucionales y un clima de confianza en la institución educativa para el logro de las metas propuestas?						X		X				
		7. ¿Asegura los canales de comunicación e información para la mejor toma de decisiones?								X		X		
	Planificación	8. ¿Garantiza la articulación del proyecto educativo institucional con las características y necesidades del entorno?					X		X		X			
		Organización	9. ¿Genera Redes educativas de apoyo a la Institución Educativa para potenciar el proyecto educativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos?						X		X			
	10. ¿Informa de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la Institución Educativa?								X		X			
	MANEJO DE PERSONAL	Actividades humanas	11. ¿Determina las condiciones para la evaluación y/o selección del personal de la Institución Educativa?						X		X		X	
Motivación extrínseca		12. ¿Motiva y guía al personal para aumentar la efectividad de su trabajo						X		X		X		

			en la Institución Educativa?											
			13. ¿Atiende a las necesidades del personal docente, apoyando y motivando su desarrollo profesional?								X		X	
		<b>Conocimiento de las funciones</b>	14. ¿Escucho y atiende a las inquietudes, necesidades y expectativas de los profesores, estudiantes y padres de familia?							X		X		
		<b>Motivación Intrínseca</b>	15. Establece y mantiene procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal de la Institución Educativa							X		X		
		<b>Planificación personal de las actividades</b>	16. ¿Promueve y reconoce el surgimiento de liderazgos al interior de los equipos de trabajo de la Institución Educativa?							X		X		



Manejo de entorno	Movimiento del ambiente	17. ¿Se relaciona con instituciones de la comunidad, para potenciar el proyecto educativo institucional y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, generando redes de apoyo pertinentes?				X	X		X		X		
		18. ¿Reporta a estudiantes, padres y apoderados, personal y autoridades educativas acerca de las necesidades y proyecto de institución educativa?							X		X		
		19. ¿Obtiene recursos adicionales: humanos, financieros, materiales y técnicos para apoyar la implementación de los procesos de enseñanza – aprendizaje de cada nivel de estudios?							X		X		
	Conservación del ambiente	20. ¿Evalúa permanentemente la relación escuela – familia – comunidad buscando su mejoramiento?							X		X		
		21. ¿Desarrolla y mantiene redes de apoyo institucional para los Estudiantes dentro de la comunidad educativa?							X				
		22. ¿Diseña actividades extracurriculares orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con la comunidad?							X		X		

	Manejo Interpersonal	Organización personal de las actividades	23. ¿Muestra una actitud emprendedora con iniciativas y motiva los cambios necesarios con tenacidad?				X	X		X		X		
			24. ¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?						X		X			
			25. ¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?						X		X			
		Ejecución de actividades	26. ¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?						X		X			
			27. ¿Muestra disposición para moldear su comportamiento, reconociendo sus fortalezas y superando sus debilidades?						X					
			28. ¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?						X		X			



Msc. Nely María Arregui Almeida

C.I. 1204930133

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

Título de la tesis: Capacidad gerencial y satisfacción docente en una institución educativa de Sullana, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCION DOCENTE	Significación de la tarea	Satisfacción con los resultados del trabajo	1. ¿Me complacen los resultados de mi trabajo?				X		X		X		X		
		Satisfacción con las tareas	2. ¿Las tareas que realizo percibo como algo de mucha importancia?						X		X		X		
			3. ¿La tarea que realizo es tan valiosa?						X		X		X		
		Trabajo justo para mi forma de ser	4. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?						X		X		X		
		Sentimiento de ser útil con la labor realizada	5. ¿Me siento útil con la labor que realizo?						X		X		X		
			6. ¿Las acciones que son resultado de mi trabajo son de utilidad en la institución?								X		X		

	CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente físico cómodo	7. ¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?						X		X		X			
		Horario de trabajo cómodo.	8. ¿El horario de trabajo me resulta cómodo?								X		X			
		Comodidad del ambiente de trabajo	9. ¿La organización del tiempo como recurso organizativo facilita el desempeño laboral?							X						
		Distribución física del ambiente de trabajo. Ambiente de trabajo confortable	10. ¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?							X		X		X		
			11. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?							X		X		X		
			12. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?							X		X		X		
	RECONOCIMIENTO PERSONAL	Comparte el trabajo con otros compañeros	13. ¿Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta interesante?							X		X		X		
		Reducir distancias con las personas	14. ¿Prefero reducir distancias con las personas con quienes trabajo?							X		X		X		
		Llevarse bien con los directivos	15. ¿Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo?							X		X		X		

		<b>Percepción de recibir buen trato</b>	16. ¿Siento que recibo buen trato de parte de los actores educativos de la institución?					X										
		<b>Labor importante que merece el reconocimiento</b>	17. ¿Siento que mi labor es importante y merece el reconocimiento de los demás?															
			18. ¿Mi trabajo es bien reconocido en la institución?							X			X				X	

Beneficios económicos	Sueldo adecuado para la labor realizada	19. ¿Mi sueldo es adecuado para la labor que realizo?							X		X		X		
	Expectativas económicas	20. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas de alimentación y vivienda?							X		X		X		
	Sueldo aceptable	21. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas de vestido y recreación?						X		X		X			
		22. ¿Me siento bien con lo que gano?								X		X			
	23. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?									X		X			
Sensación de estar bien pagado	24. ¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están pagando bien?								X		X		X	X	

  
 Msc. Nely María Arregú Almeda  
 C.I 1204930133

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Capacidad Gerencial"

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la capacidad gerencial y la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Tte. Miguel Cortes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ARREGUI ALMEIDA NELLY MARIA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MASTER EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------

  
Msc. Nelly María Arregui Almeida  
C.I 1204930133

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Satisfacción Docente"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de la Satisfacción Docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Tte. Miguel Cortes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ARREGUI ALMEIDA NELLY MARIA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MASTER EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



Msc. Nelly María Arregui Almeida  
C.I 1204930133



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

Título de la tesis: Capacidad gerencial y satisfacción docente en una institución educativa de Sullana, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CAPACIDAD GERENCIAL	Manejo de Liderazgo	Estilo de Liderazgo	1. ¿Ejerce liderazgo y gestiona el cambio en las diversas áreas o jefaturas de la Institución educativa?				X		X		X		X				
			2. ¿Se comunica de forma clara y entiende las perspectivas de los demás?								X		X				
		Formación de equipos de trabajo	3. ¿Maneja información necesaria para tomar decisiones oportunas y obtener buenos resultados?								X		X		X		
			Control del equipo	4. ¿Gestiona o resuelve conflictos en el momento oportuno?								X		X		X	
		5. ¿Promueve la participación de los principales actores de la comunidad educativa en el desarrollo del proyecto educativo institucional.?									X		X		X		

	MANEJO DE DIRECCIÓN	Enfoque de dirección	6. ¿Promueve la vivienda de los valores institucionales y un clima de confianza en la institución educativa para el logro de las metas propuestas?					X		X		X									
			7. ¿Asegura los canales de comunicación e información para la mejor toma de decisiones?												X		X				
		Planificación	8. ¿Garantiza la articulación del proyecto educativo institucional con las características y necesidades del entorno?												X		X		X		
		Organización	9. ¿Genera Redes educativas de apoyo a la Institución Educativa para potenciar el proyecto educativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos?												X		X		X		
			10. ¿Informa de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la Institución Educativa?														X		X		
		MANEJO DE PERSONAL	Actividades humanas	11. ¿Determina las condiciones para la evaluación y/o selección del personal de la Institución Educativa?													X		X		X
	Motivación extrínseca			12. ¿Motiva, y guía al personal para aumentar la efectividad de su trabajo						X		X		X							

			en la Institución Educativa?												
			13. ¿Atiende a las necesidades del personal docente, apoyando y motivando su desarrollo profesional?							X		X			
		<b>Conocimiento de las funciones</b>	14. ¿Escucha y atiende a las inquietudes, necesidades y expectativas de los profesores, estudiantes y padres de familia?						X		X	X			
		<b>Motivación Intrínseca</b>	15. Establece y mantiene procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal de la Institución Educativa						X		X	X			
		<b>Planificación personal de las actividades</b>	16. ¿Promueve y reconoce el surgimiento de liderazgos al interior de los equipos de trabajo de la Institución Educativa?						X		X	X			

	Manejo de entorno	Movimiento del ambiente	17. ¿Se relaciona con instituciones de la comunidad, para potenciar el proyecto educativo institucional y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, generando redes de apoyo pertinentes?				X	X			X		X		
			18. ¿Reporta a estudiantes, padres y apoderados, personal y autoridades educativas acerca de las necesidades y proyecto de institución educativa?							X		X			
			19. ¿Obtiene recursos adicionales: humanos, financieros, materiales y técnicos para apoyar la implementación de los procesos de enseñanza – aprendizaje de cada nivel de estudios?							X		X			
		Conservación del ambiente	20. ¿Evalúa permanentemente la relación escuela – familia – comunidad buscando su mejoramiento?							X		X			
			21. ¿Desarrolla y mantiene redes de apoyo institucional para los Estudiantes dentro de la comunidad educativa?							X					
			22. ¿Diseña actividades extracurriculares orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con la comunidad?							X		X			

	Manejo Interpersonal	Organización personal de las actividades	23. ¿Muestra una actitud emprendedora con iniciativas y motiva los cambios necesarios con tenacidad?								X		X			
			24. ¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan?						X			X				
			25. ¿Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones?								X		X			
		Ejecución de actividades	26. ¿Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto?					X			X		X			
			27. ¿Muestra disposición para moldear su comportamiento, reconociendo sus fortalezas y superando sus debilidades?							X						
			28. ¿Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo?								X		X			

Mg. MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título de la tesis: Capacidad gerencial y satisfacción docente en una institución educativa de Sullana, 2022.

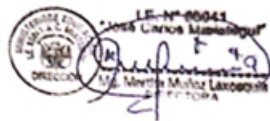
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCION DOCENTE	Significación de la tarea	Satisfacción con los resultados del trabajo	1. ¿Me complacen los resultados de mi trabajo?				X			X		X		X		
		Satisfacción con las tareas	2. ¿Las tareas que realizo percibo como algo de mucha importancia?							X		X		X		
			3. ¿La tarea que realizo es tan valiosa							X		X		X		
		Trabajo justo para mi forma de ser	4. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?							X		X		X		
		Sentimiento de ser útil con la labor realizada	5. ¿Me siento útil con la labor que realizo?							X		X		X		
			6. ¿Las acciones que son resultado de mi trabajo son de utilidad en la institución?									X		X		

	CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente físico cómodo	7. ¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?					X		X		X		
		Horario de trabajo cómodo.	8. ¿El horario de trabajo me resulta cómodo?							X		X		
		Comodidad del ambiente de trabajo	9. ¿La organización del tiempo como recurso organizativo facilita el desempeño laboral?					X						
		Distribución física del ambiente de trabajo. Ambiente de trabajo confortable	10. ¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?					X		X		X		
			11. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?							X		X		
			12. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?						X		X		X	
	RECONOCIMIENTO PERSONAL	Comparte el trabajo con otros compañeros	13. ¿Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta interesante?						X		X		X	
		Reducir distancias con las personas	14. ¿Prefiero reducir distancias con las personas con quienes trabajo?						X		X		X	
		Llevarse bien con los directivos	15. ¿Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo?						X		X		X	

		<b>Percepción de recibir buen trato</b>	16. ¿Siento que recibo buen trato de parte de los actores educativos de la institución?				X		X		X			
		<b>Labor importante que merece el reconocimiento</b>	17. ¿Siento que mi labor es importante y merece el reconocimiento de los demás?											
			18. ¿Mi trabajo es bien reconocido en la institución?					X		X		X		



Beneficios económicos	Sueldo adecuado para la labor realizada	19. ¿Mi sueldo es adecuado para la labor que realizo?						X		X		X		
	Expectativas económicas	20. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas de alimentación y vivienda?						X		X		X		
	Sueldo aceptable	21. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas de vestido y recreación?					X			X		X		
		22. ¿Me siento bien con lo que gano?								X		X		
		23. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?								X		X		
Sensación de estar bien pagado	24. ¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están pagando bien?						X		X		X	X		



Mg. MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ

---

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Capacidad Gerencial"

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la capacidad gerencial y la satisfacción docente en una Institución educativa de Sullana

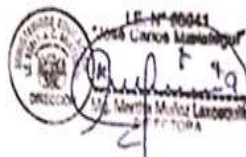
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Tte. Miguel Cortes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MASTER EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



Mg. MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ

---

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Satisfacción Docente"

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de la Satisfacción Docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Tte. Miguel Cortes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MASTER EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



Mg. MUÑOZ LEXCEQUÍA MARTHA CRUZ



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Capacidad Gerencial y Satisfacción Docente en una institución educativa de Sullana, 2022.", cuyo autor es ORTIZ INGA SHEYLA ANACLAUDIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

PIURA, 19 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 03584090 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 19-01- 2023 02:35:40

Código documento Trilce: TRI - 0523754