



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**La gestión administrativa en la satisfacción laboral de los
docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en
Lima, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Romero Cacha, Miguel Angel (orcid.org/0009-0007-3029-7529)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2017

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres, quienes son mis primeros maestros, porque además de darme el regalo de la vida, siempre se han esforzado por verme crecer profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Con especial aprecio a los grandes maestros de la Universidad Cesar Vallejo, sus conocimientos y experiencia brindada fueron de gran valor durante los estudios de Maestría.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

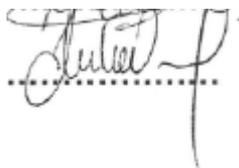
Yo, Vega Guevara, Miluska Rosario, docente de la Escuela de Posgrado y Programa académico de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, asesor de la Tesis titulada:

“La gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017” del autor Romero Cacha, Miguel Angel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 25.08.2017

Apellidos y Nombres del Asesor: Vega Guevara, Miluska Rosario	
DNI: 28284526	Firma 
ORCID 0000-0002-0268-3250	

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Romero Cacha, Miguel Angel, egresado de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“La gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017”,

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 25.08.2017

Apellidos y Nombres del Autor Romero Cacha, Miguel Angel	
DNI: 43298950	Firma 
ORCID: 0009-0007-3029-7529	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables y operacionalización	29
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	36
3.6. Método de análisis de datos	37
3.7. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Teorías administrativas más importantes	11
Tabla 2	Validez de los instrumentos, según expertos	35
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	36
Tabla 4	Nivel de gestión administrativa percibido por los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017	39
Tabla 5	Nivel de gestión administrativa percibido por los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, según sus dimensiones	40
Tabla 6	Nivel de satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017.	41
Tabla 7	Nivel de satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, según sus dimensiones	42
Tabla 8	Regresión ordinal de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017.	43
Tabla 9	Regresión ordinal de la planeación en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017	44
Tabla 10	Regresión ordinal de la organización en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017	45
Tabla 11	Regresión ordinal de la dirección en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017	46
Tabla 12	Regresión ordinal del control en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Modelo según teoría neoclásica de la administración	14
Figura 2	Visiones contrastantes de la satisfacción y la insatisfacción	21
Figura 3	Pirámide jerárquica de necesidades de Maslow	22
Figura 4	Representación del diseño correlacional causal	29
Figura 5	Nivel de gestión administrativa por los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017.	39
Figura 6	Nivel de gestión administrativa por los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, según sus dimensiones	40
Figura 7	Nivel de satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017.	41
Figura 8	Nivel de satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, según sus dimensiones	42

RESUMEN

La investigación se enfocó en determinar cómo la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017. Se utilizó un enfoque cuantitativo y el método hipotético deductivo, con un diseño de investigación correlacional causal y no experimental de corte transversal. Se aplicaron dos cuestionarios de encuesta a los 120 docentes, manejando el software SPSS para el análisis de datos. Los resultados mostraron que el 82.2% de los docentes consideraba que la gestión administrativa era aceptable, y el 67.5% tenía un nivel medio de satisfacción laboral. Las dimensiones mejor percibidas fueron la planeación y organización, consideradas aceptables por el 85.0% y 70% de los docentes, respectivamente. Sin embargo, las dimensiones de dirección y control fueron percibidas como inadecuadas por el 20.8% de los docentes. Finalmente, se determinó que la gestión administrativa influye en un 66.7% en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017. La satisfacción laboral es vital para el éxito de las instituciones educativas, y una gestión administrativa efectiva puede integrar al personal en la mejora continua del servicio y mejorar la imagen institucional.

Palabras clave: Docentes, gestión administrativa, satisfacción laboral

ABSTRACT

The research focused on determining how administrative management influences the job satisfaction of teachers at the productive technical education center GAMOR in Lima, 2017. A quantitative approach and the hypothetical deductive method were used, with a causal correlational and non-experimental cross-sectional correlational research design. Two survey questionnaires were applied to the 120 teachers, using SPSS software for data analysis. The results showed that 82.2% of the teachers considered administrative management to be acceptable, and 67.5% had a medium level of job satisfaction. The best perceived dimensions were planning and organization, considered acceptable by 85.0% and 70% of teachers, respectively. However, the dimensions of direction and control were perceived as inadequate by 20.8% of the teachers. Finally, it was determined that administrative management has a 66.7% influence on the job satisfaction of teachers at the GAMOR productive technical education center in Lima, 2017. Job satisfaction is vital for the success of educational institutions, and effective administrative management can integrate staff in the continuous improvement of the service and improve the institutional image.

Keywords: teachers, administrative management, job satisfaction,

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación corresponde al estudio de la gestión administrativa y su nivel de influencia en la satisfacción laboral; considerando que un adecuado desarrollo de procesos de gestión administrativa establece la continuidad y crecimiento de toda organización, asegurando la unificación de los colaboradores de las distintas áreas con incremento de un servicio de calidad, optimización de los recursos y gastos. Al respecto una mejor satisfacción laboral contribuye con mejores resultados en los servicios brindados para el incremento en la demanda de los mismos a favor de la organización y sus trabajadores.

Existen muchas revisiones e investigaciones diferentes en todo el mundo que han demostrado que si hay un impacto e influencia; La investigación realizada en Ecuador ha permitido confirmar una relación de la gestión administradora hacia la satisfacción en el trabajo en los maestros; se entiende que en el Colegio Estatal Experimental Ambato, una de las instituciones de educación más típicas en las provincias de Tungurahua, cuenta los fenómenos sociales y el aumento de los problemas, enfatiza el proceso y progresa operando sus actividades basado en el contexto. La investigación es: gerentes, maestros y estudiantes de Ambato College y usaron métodos de recopilación de datos como Salinas (Salinas, 2012)

A nivel nacional, la problemática es equivalente, al respecto es significativo considerar la investigación que se desarrolló en la institución de educación superior de nombre La Pontificia, Huamanga, Ayacucho, Perú, donde se demostró un grado de influencia significativa en la satisfacción en el trabajo de los docentes por parte de la gestión administradora (Quichca, 2011).

La presente investigación se aplicó en la institución de educación técnico productiva GAMOR, ciudad de Lima, Perú; institución educativa de nivel superior en el campo tecnológico con 61 años de fundación, tienen como misión ofrecer formación y capacitación técnica con calidad acorde a los requerimientos del mercado y la sociedad, así como aportar en el desarrollo del país, fomentando la seguridad, respeto por el medio ambiente y promoción de los valores morales. La certificación que brinda es a nombre de la nación con reconocimiento oficial en el Perú y en el extranjero, esto es motivo por el cual su público objetivo son profesionales ingenieros y técnicos que laboran en empresas del sector, así como

estudiantes de universidades e institutos superiores del Perú. Su visión es ser una institución educativa muy competitiva y de calidad, tecnológica y la vanguardia en la educación contribuyendo al desarrollo nacional, con una proyección hacia un mundo globalizado.

En los últimos años, y dado los avances tecnológicos, la institución se ha visto sometida a competir con otras nuevas instituciones del mismo sector, lo cual ha impactado en una deserción de su población de alumnos que deberían matricularse en cada ciclo para continuar sus estudios, reduciéndose en los últimos 5 años de una proporción ratio de 6000 a 2000 alumnos, situación que afectó económicamente a la institución. Frente a esta situación, la institución solo adoptó medidas administrativas de reajuste basadas en el ahorro de gastos, optimización de los recursos e inversión en equipamiento para su infraestructura de laboratorios tecnológicos que han permitido recuperar su población a 4328 alumnos matriculados según registro ciclo 2017-I.

Estas medidas adoptadas, no han sido suficiente para volver a posicionar económicamente a la institución y evitar la deserción de alumnado, pues el problema de fondo radica en una afectación a los docentes en su satisfacción laboral, los cuales son promotores de la imagen tecnológica de los servicios que brinda la institucional y son el vínculo directo que motiva a los publico objetivo a continuar recibiendo sus servicios. Esta afectación a los docentes en su satisfacción laboral es consecuencia de la gestión administradora que ha adoptado la institución dejando de lado varios factores que motivan a una insatisfacción laboral, desde la planeación de actividades, la organizacional d recursos para el desarrollo de los servicios, la dirección que acompañe y reconoce los logros, así como el control que identifique y ajuste la calidad de los servicios brindados.

De mantenerse esta situación y no tomar acción, el centro de educación técnico productiva GAMOR no podrá recuperar su posicionalmente estratégico institucional, quedando vulnerable a mantenerse en el tiempo y desaparecer comercialmente, dado que otras instituciones de la competencia puedan cubrir y brindar totalmente sus servicios con mejor calidad y oferta, contemplando el hecho de contratar a los docentes, por lo que el problema general planteado en la investigación refiere a: ¿Cómo influye la gestión administradora en su satisfacción

laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017? al respecto se plantean también como problemas específicos: ¿Cómo influye la planeación, la organización, la dirección y el control en su satisfacción laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017?.

Respecto a la justificación que tiene el estudio, se justifica teóricamente y establece un aporte teórico que acrecentará la comprensión sobre la relación y efecto de estas dos variables, siendo una base de estudio para sustentar futuras investigaciones. Al respecto es significativo insistir el papel importante de una buena gestión administrativa para lograr los resultados esperados por la organización, asegurando la continuidad y crecimiento de la organización junto a la mejora de satisfacción del personal, por lo cual se buscó explicar, desde las diferentes teorías de gestión administrativa, de que manera este proceso y cada sus dimensiones pueden fijar el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Se justifica de manera práctica como esta investigación contribuye de manera fundamental a los Directivos a identificar y aplicar en base a las conclusiones y recomendaciones, las diferentes componentes de gestión administrativa. Esta investigación les concederá información y datos reales para aplicarlo en el planteamiento de nuevas estrategias de gestión administrativa que influyan positivamente en la satisfacción laboral, asegurando la integración de docentes en la mejora continua, la calidad del servicio, optimización de recursos y reducción de costos, posicionamiento estratégico e imagen institucional en su sector con un incremento de la demanda del servicio. por último, se justifica metodológicamente, La investigación fue tipo básica, aplicó el enfoque cuantitativo, usando método hipotético deductivo, correlacional causal con diseño no experimental y corte transversal, por lo que los instrumentos aplicados podrán ser usados como autoevaluación objetiva en futuras investigaciones, dado que están apropiadamente basados y validados empíricamente, brindando resultados ciertos y relacionados al diseño de investigación, los instrumentos son fácilmente aplicables y comprender siendo valiosas para futuras investigaciones que profundicen el estudio de las variables.

Considerando los problemas indicados en la investigación, podemos referir que el objetivo principal es determinar el nivel de influencia de gestión

administradora sobre la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017, así también objetivos específicos: Determinar nivel de influencia de la planeación, la organización, la dirección y el control en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017.

Finalmente, la hipótesis principal del estudio: La gestión administradora influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017 por consiguiente, se propone como hipótesis específica: La planeación, la organización, la dirección y el control influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a estudios nacionales anteriores, tenemos a Niño (2014) quien realizó el estudio la empresa ECKERD Perú S.A. en la ciudad de Trujillo, referido a la satisfacción laboral del cliente interno y su impacto debido a los componentes de la gestión administrativa. Desarrolló investigaciones cuantitativas, descriptivas y causales; utilizó instrumento de cuestionario de satisfacción laboral como herramienta para medir siete factores motivacionales y evaluó la gestión administrativa según cuatro factores: la planificación, la organización, la dirección y el control. Durante la investigación, determinó que las estrategias y planes administrativos y remuneración son malos, así mismo observó que la relación

entre trabajadores y jefes es en grado regular a malo (control) y un 61% de rendimiento en las labores demostraron un nivel regular (control) y solo la organización como el único factor en la gestión administrativa influye positivamente para la satisfacción labora, porque la distribución física del entorno laboral contribuye a labor, así como el entorno, en el que trabajan y la comodidad. Los resultados le permiten declarar que los factores de gestión administrativa tienen un impacto negativo sobre la satisfacción de la fuerza laboral de los clientes internos de Eckerd Perú S.A.

Calero (2016) investigó sobre la influencia de la gestión administradora en la calidad de los servicios en el municipio de la provincia de Huaral, año 2015. El estudio fue hipotética deductiva, con un diseño no experimental con corte transversal; el tipo de muestra elegido fue censal, concedida por el total de la población, 65 servidores públicos entre 23 profesionales, 32 técnicos y 10 auxiliares, como criterio de inclusión consideró servidores publico nombrados y contratados; la técnica de encuesta mediante un instrumento de cuestionario fue aplicado, además de entrevistas. Resultado del objetivo de la investigación, les permite plantear estrategias de gestión, cambiar el enfoque tradicional mejorando el servicio con calidad. Durante la investigación idéntico alto grado de valoración por parte del personal a la planeación con 62%, valoración de esfuerzos con 65%, liderazgo con 62%, instalaciones adecuadas con 69%, capacitación con 62%, concluyendo una relación significativa para las variables de investigación.

Aldana (2013) estudió la gestión institucional y su influencia sobre el clima laboral en dos instituciones de educación pública: "Nuestra Señora de Fátima" y "Francisco Bolognesi" ubicado en la ciudad de la Oroya, Junín, Su estudio fue básica y descriptiva, pues describe el comportamiento de las variables, diseño correlacional. La población fue el total de docentes, siendo 90 docentes de las ambas instituciones. Debido al poco número de población de docentes, consideró como muestra intencional no probabilística al total de 90 docentes. La técnica recolección aplicada es la encuesta considerando dos instrumentos de cuestionarios, su confiabilidad fue determinada con el alfa de Cronbach fue de 0,721 y 0,856 de los cuestionarios de medición de la gestión institucional y medición de clima laboral. Los resultados demostraron una falta de correspondencia estadísticamente demostrativa ($r = 0,056$, con $p < 0,05$) de

ambas variables, por lo que concluyó que, para el caso de estas instituciones, el clima laboral de nivel medio no está directamente relacionado con la gestión institucional, pero los autores de este estudio creen que no se deben ignorar los resultados de ambas variables.

Quichca (2011) desarrolló la investigación de calidad de gestión administrativa y su relación en el desempeño de docentes en el instituto de educación superior La Pontificia, Ayacucho, Perú. Su investigación de diseño no experimental y corte transversal, fue descriptiva y correlativo, la encuesta fue su técnica aplicada y el cuestionario como instrumento con validez con confianza ($r = 90\%$). La muestra se calculó seleccionando sistemáticamente a 124 estudiantes de 328. Los resultados, inercia en 79,1%; χ^2 igual a 50,35; p igual a 0,00 y menor a 0,05, mostraron una relación claramente significativa asociación de ambas variables.

Alva y Juárez (2014) realizó una investigación referente de la influencia de satisfacción laboral sobre la productividad en los trabajadores pertenecientes a la empresa Chimú Agropecuaria S.A, Trujillo, Perú. El estudio hipotético deductivo, con diseño no experimental y corte transversal, el muestro fue censal por lo que aplicó como muestra a toda la población de 80 colaboradores; se estudió la variable de satisfacción labora y la variable productividad, la primera variable indican consecuencia de factores internos y externos, así también la segunda variable indican que lleva al efecto de la buena eficiencia de los empleados. La encuesta es la técnica aplicada para recolectar datos y cuestionario de instrumento con respuestas en escala de Likert. Los resultados mostraron que existe un 43.24% con desempeño laboral de medio que afecta a un nivel medio de productividad, media que obtuvo en 25.83 kg/trabajador; La investigación confirma una relación directa de ambas variables de estudio.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) investigaron la satisfacción laboral y relación con las variables ocupacionales para 3 municipalidades de Lima y Callao. Su investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental con corte transversal; la encuesta fue la técnica aplicada y el cuestionario como instrumentos con respuesta en escala de Likert. Dado que la población era de 3,179 realizaron el muestreo tipo no probabilístico o muestreo dirigido, por lo cual estos resultados pueden

generalizarse a la misma muestra y no a la población. De acuerdo a los resultados concluyeron que el factor referido a la significación de la tarea es considerado con mayor importancia en las 3 municipalidades, indicando que los colaboradores muestran buena disposición para laborar junto con retribuciones intrínsecas, por otra parte, el factor referido a beneficio económico ó retribución extrínseca mostró una menor relevancia pero alto porcentaje de satisfacción laboral debido que en el momento de la investigación están satisfechos y no tienen expectativas de cambios mayores en ese aspecto.

Oscó (2015) realizó la investigación en una organización para determinar relación de la responsabilidad social sobre la satisfacción laboral. Su investigación de tipo básica, descriptiva con diseño no experimental y corte transversal. Aplicó muestreo no probabilístico ó intencional. Aplicó método de encuesta y cuestionario de 15 preguntas como instrumento en escala tipo Likert. La muestra contempló 20 trabajadores de la empresa Termoencogibles, los cuales tenían características laborales similares. Reportaron que la media de los resultados para satisfacción general, intrínseca y extrínseca, se encuentran en la categoría alto, siendo el rango de esta categoría de 61% a 80%, lo cual evidencia que la percepción que presentaron los trabajadores tenían un nivel alto de satisfacción para toda la muestra.

En los estudios previos internacionales tenemos a Chilibinga (2013) que investigó la gestión administrativa y su relación en la optimización de los recursos de la empresa para el sector textil, ciudad de Tulcán, Ecuador. Desarrolló una investigación hipotética deductiva, diseño no experimental y corte transversal; la encuesta fue la técnica aplicada y el cuestionario de instrumento. La población identificó 13 microempresas textiles activas en la ciudad de Tulcán por lo que aplico como muestra el total de la población. En los resultados identificó que el 92% no tiene conocimiento profesional de la gestión administrativa, por lo cual no existen procedimientos, escasos métodos de control tanto de recursos humanos como de la parte financiera, no permitiéndoles posicionarse comercialmente en el sector.

De La Rosa & Anderson (2015) realizaron la investigación referente la gestión administrativa y el diseño de un plan de mejora en la empresa BUZCA S.A, Cartagena, Colombia. Desarrollaron la investigación con metodología de tipo

descriptiva. La encuesta fue la técnica aplicada y el cuestionario como instrumento con respuesta en escala de Likert. La muestra fue el total de la población de empleados del área de compras, área logística y área de recursos humanos. Durante los resultados identificaron el estado de la gestión administradora y plantearon un diseño de plan de mejora.

Campos y Loza (2011) investigaron referente a la gestión administrativa y su incidencia en la calidad del servicio de biblioteca Pedro Moncayo de la municipalidad en la ciudad de Ibarra, Ecuador. Desarrollaron el método hipotético deductivo, básica descriptiva, diseño no experimental y corte transversal. Aplicaron la encuesta como técnica y un cuestionario de instrumento con respuesta en escala de Likert. La muestra fue de 302 personas entre autoridades, jefes departamentales, bibliotecarios y usuarios de la biblioteca del municipio de Ibarra. La investigación permitió indagar sobre los problemas de gestión administradora y plantear propuestas para mejorar el servicio a la comunidad ibarreña.

Haro (2015) desarrolló una investigación referida a la ocurrencia de la gestión administradora sobre el compromiso laboral en los miembros de la Policía Nacional en Quito, Ecuador. Desarrolló una investigación con diseño descriptivo de carácter correlacional; la encuesta es la técnica aplicada y el cuestionario como instrumentos con respuestas en escala de Likert, consideraron una muestra de 400 miembros de la Policía que fueron para obtener información veraz y oportuna. Los resultados indicaron que el 53% concuerda que un buen control realizado a todo alcance, aumenta el compromiso laboral de los miembros policiales en estudio.

Del mismo modo, en el enfoque conceptual el autor Chiavenato (2014) define gestión administrativa como proceso incesante y metódico conformado de actividades promotoras en la planificación, la organización, la dirección y el control de recursos y competencias hacia lograr objetivos y metas (p. 9). Así también Koontz, Weihrich y Cannice (2012) nos definen sobre gestión administrativa es el proceso de diseño y aseguramiento de ambiente para lograr eficazmente objetivos específicos, en donde los directivos desempeñan funciones correspondientes con planificar, organizar, dotación de personal, dirigir y controlar (p. 33).

Finalmente, Louffat (2012) define al proceso administrativo como el elemento convergente que integra la labor administrativa por medio de la planificación, la organización, la dirección y el control (p. 5).

Estos autores en sus definiciones muestran diferentes metodologías, no obstante, muestran dimensiones equivalentes, por lo que podemos indicar que la gestión administrativa busca una integración de procesos.

Para la variable de gestión administrativa es sustentada teóricamente con la propuesta del autor Chiavenato, pues consideró como elementos claves la planeación, la organización, la dirección y el control, siendo características a medir y describir.

Los modelos de gestión administrativa presentados confirman la pertinencia del estudio realizado en esta investigación, también se desarrollaron los conceptos fundamentales administrativos como la gestión logística y gestión de compras para ayudar a comprender su importancia para el proceso de desarrollo del tema de investigación. Tenemos varias tendencias o enfoques que conciben a la teoría administrativa, algunas con amplio ámbito de acción y otras con mayor especialización, por lo que no existe una teoría universal. La siguiente tabla muestra las principales teorías administrativas según Chiavenato (2014).

Tabla1

Teorías administrativas más importantes

Importancia	Teoría administrativa	Enfoque principal
-------------	-----------------------	-------------------

En tareas	Científica	- Racionalización en la operación
En estructura	Clásica Neoclásica Burocracia Estructuralista	- Enfoque de organización formal - Enfoque a principios generales de administración - Enfoque a funciones del administrador - Enfoque a organización formal burocrática - Enfoque a racionalidad organizacional Múltiple enfoque: - Enfoques organización formal e informal. - Enfoques de análisis intraorganizacional y análisis interorganizacional.
En personas	Relaciones humanas Teoría del comportamiento organizacional Desarrollo organizacional	- Enfoque a organización informal - Enfoque a motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo - Enfoque a estilos de administración - Enfoque a teoría de las decisiones - Enfoque a integración de los objetivos organizacionales e individuales - Enfoque a cambio organizacional planeado - Enfoque de sistema abierto
En ambiente	Estructuralista Neo-estructuralista	- Enfoque a análisis intraorganizacional y análisis interorganizacional - Enfoque sistemas de lazo abierto
En tecnología	Situacional	- Enfoque a administración de la tecnología (imperialismo tecnológico)

Nota: Tomado de Chiavenato (2014)

Teoría clásica para la administración; Nacido en Francia, año 1916, su máximo representante fue Henri Fayol, quien miró a la organización desde una perspectiva sistémica, global y universal. Basada en el logro de la eficiencia, haciendo énfasis en la estructura y funciones a desempeñar en la organización, a través de este concepto se busca una mayor coordinación entre cada departamento que conforma la empresa. Gracias a un aporte tan importante, se puede comprender claramente cómo lograr el efecto de los postulados, funciones y conceptos de gestión individual, que sirven como guía para la formación del concepto de gestión integrada.

En la administración, es importante que los directivos tengan una base teórica, la base para lograr la eficacia de su organización y, sobre todo, tener en cuenta la satisfacción laboral que realmente necesita cada miembro del personal. Gestionar los procesos administrativos, así como organizar, planificar, dirigir, coordinar y controlar, proporciona el mayor beneficio al lograr eficiencia en cada uno de los sistemas que componen la organización, siempre y cuando dependa

de las actividades, los empleados pueden adaptar la acción. Cada uno de estos procesos logra una mayor eficiencia.

La administración es considerada un sistema indispensable, debe coordinar el trabajo de cada departamento en él, este es el inicio de aquellas funciones administrativas planteadas por Henri Fayol. Presentan un panorama general que incluye los procesos administrativos implementados por las organizaciones para lograr sus objetivos, efectividad de cada actividad y esto se logra a través de poder planificar, coordinar, controlar, organizar y liderazgo. Según Henry Fayol, la gobernanza es el conjunto de actividades técnicas o de producción, comerciales, contables, financieras y de seguridad que deben realizarse en cualquier proyecto u organización humana. Fayol sostiene la gestión es un conjunto de procesos, cuya organización es parcial, estática y limitada en estructura y forma. El concepto inicial dicta que una organización debe integrar cada uno de sus componentes para que se produzca una coordinación efectiva que permita el desempeño óptimo de cada actividad realizada en cada etapa de los procedimientos administrativos. En la actualidad, en varias organizaciones existen problemas en la coordinación interna que no permiten la óptima implementación de actividades, siendo la razón por que la intención de cada directivo es enfocar esfuerzos de integración del sistema administrativo, donde cada funcional parte de la unidad organizativa contribuye a la integración de procesos.

Un modelo teórico de la administración científica. Los autores La Rosa y Anderson (2015) también citan a Chiavenato que el gobierno ha extraído de esta teoría aspectos de fundamentos que enriquecen la aplicación de principios administrativos que subyacen en la formación de elementos que integran la organización. En las empresas modernas la especialización laboral es la labor que no asegura en varios casos una alta productividad, debido a que en ocasiones hace que los empleados se sientan inmersos en un puesto de trabajo, el día a día el trabajo genera tal cansancio físico y mental que no brinda la oportunidad de crecer profesionalmente en la dirección que todos desean, independientemente de su posición en la industria.

Una gran preocupación por la eficiencia organizacional llevó a Frederick Taylor a inicios del siglo XX a construir su método de producción sobre la base de

la especialización de las tareas realizadas por sus empleados. Por ello, considera subjetivas todas las consideraciones, que cada trabajador sustituye por métodos científicos basados en lograr una mayor eficiencia en el estudio del tiempo y el movimiento; La sistematización de esta información conduce a un enfoque simplificado del trabajo.

La administración actual no se trata simplemente de lograr resultados laborales, sino que también necesita analizar si existen factores que afecten la satisfacción de los empleados. Durante este tiempo, el deseo de especializarse más en el trabajo, en las tareas asignadas a cada empleado, en lugar de influir positivamente en él y mejorar su productividad laboral, se convierte en presión sobre los empleados hasta el punto de que sienten que se están aprovechando de ellos en el trabajo.

Esta etapa muestra que los recursos humanos en la organización son vistos como una herramienta para ayudar a lograr beneficios materiales sin tomar en cuenta aspectos de motivación personal y estímulos no económicos; implica que a pesar de estar bien remunerado su trabajo tiene poco efecto en el tiempo familiar y toda la situación significa visiones trascendentales y afecta fuertemente su eficiencia productiva no fue tomada en cuenta.

El modelo de teoría de administración neoclásica; tenemos a Chiavenato (2014) señalando las características de esta teoría, como el énfasis por los aspectos prácticos, el pragmatismo junto con la búsqueda de resultados precisos y medibles sin sacrificar a través de conceptos teóricos básicos. Entre sus características están: enfoque en la práctica gerencial, relativa confirmación de postulados clásicos, importancia de los principios generales de gestión, atención a metas y resultados, extractivismo, centrado en conceptos.

Figura 1

Modelo de teoría de la administración neoclásica



Nota: Tomado de Chiavenato (2014).

Procesos e interacción de funciones de la gestión administrativa según la teoría neoclásica se muestran en la figura 1. Debe entenderse que la teoría neoclásica está basada en aquellos elementos de administración definidos por Fayol, y se asienta en el proceso administrativo permitiendo exponer el desarrollo de diversas funciones de la planeación, la organización, la dirección y el control.

Referente a gestión administradora en el ámbito educativo, se ha identificado que una adecuada gestión se relaciona positivamente a la satisfacción laboral en los docentes (Pérez & Cordero, 2015). Además, una gestión que promueva el reconocimiento del trabajo docente y un adecuado clima laboral también impulsa positivamente en la satisfacción del personal (Gómez, Sánchez, & Martínez, 2017).

La teoría de la contingencia (Daft, 2012) con su enfoque ha sido relevante para entender cómo la certidumbre de la gestión administrativa depende de la adaptación a las particularidades del centro educativo y su entorno. Asimismo, la teoría del intercambio social (Blau, 2010) ha resaltado la importancia de la percepción de equidad en las relaciones entre docentes y líderes administrativos para influir en la satisfacción laboral.

El modelo de enriquecimiento del trabajo propuesto por Hackman y Oldham (2010) sugiere que una gestión administrativa que fomente la autonomía y la variedad en las tareas contribuye a una mejor satisfacción laboral. De manera similar, la teoría de la autodeterminación (Deci & Ryan, 2012) destaca que una gestión administrativa que apoye las necesidades de tipo psicológicas y nivel básicas, como la competencia y la autonomía, también afectará positivamente la satisfacción laboral. Tenemos la teoría sobre fijación de metas (Locke, 2013) ha proporcionado un enfoque relevante, al demostrar que una gestión administrativa

que establezca metas claras y desafiantes para los docentes puede aumentar su satisfacción laboral y motivación.

El enfoque de desgaste laboral (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2015) ha sido útil para comprender cómo una gestión administrativa que reduzca el agotamiento y aumente los recursos personales contribuirá a la satisfacción de los docentes. Por otro lado, el modelo JD-R (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2011) destaca la importancia de una gestión que proporcione recursos laborales y apoyo social..

Asimismo, el enfoque de los intercambios líder-miembro (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012) ha sido relevante al señalar cómo una gestión administrativa que fomente interacciones de calidad entre líderes y docentes influirá en su satisfacción laboral y compromiso. El reconocimiento laboral ha sido abordado en el estudio de Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski y Rhoades (2014), quienes destacan cómo una gestión administrativa que valore y reconozca el trabajo de los docentes contribuirá a su satisfacción.

La teoría del desgaste laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter (2010) sugiere que una gestión administrativa que reduzca los factores estresantes y fomente el desarrollo profesional disminuirá el agotamiento y aumentará la satisfacción de los docentes. El liderazgo carismático ha sido explorado por Judge y Bono (2011), quienes proponen que una gestión administrativa carismática puede influir positivamente en la satisfacción y compromiso de los docentes.

El modelo de liderazgo transformacional ha sido estudiado por Podsakoff, Whiting, Podsakoff y Blume (2014), quienes sugieren que una gestión administrativa que inspire y motive a los docentes mejorará su satisfacción laboral. La teoría de Hofstede (2013) referida a dimensiones culturales destaca la gestión administrativa que se adapte a los valores culturales de los docentes contribuirá a su satisfacción laboral. Tenemos la teoría propuesta por Ryan y Deci (2017) referida a las necesidades psicológicas básicas, plantea que una gestión administrativa que satisfaga las necesidades de competencia, autonomía y relación social aumentará la satisfacción laboral.

Según el instrumento de investigación utilizada para la medición de la gestión administrativa incluye el valor planteado por Chiavenato (2014). Distingue

cuatro aspectos dimensionales: (a) la planificación, (b) la organización, (c) la dirección y (d) el control.

El primer aspecto: planificación; Según Chiavenato (2014), podemos indicar que la planificación es la base de otras funciones siendo la primera función administrativa. Asimismo, es él quien decide qué objetivos habrá que alcanzar y qué hay que hacer para alcanzarlos. Este es un plan teórico para acciones futuras. Comienza estableciendo metas y un plan detallado para alcanzarlas mejor. Luego, Van Den Berghe (2010) nos permite afirmar que la planificación determina la dirección, minimiza el impacto del cambio, minimiza las pérdidas y establece los criterios para el control. Entendemos que en el proceso administrativo, la planificación es un elemento encargado de diagnosticar el estado actual del negocio y, sobre esa base, proponer definiciones estratégicas, tácticas y operativas futuras permitirán a la organización mantener la estabilidad. Determina la dirección, el norte y las alternativas idóneas para lograr el destino correcto (Louffat, 2012).

Estas definiciones de autores coinciden en que la planeación es el proceso donde se sientan las bases de la gestión, se definen los objetivos y las estrategias que permitan asegurar a las organizaciones alcanzar sus objetivos, lo cual demanda del personal que gestiona el arte del diseño basado en su experiencia y conocimientos del sector de negocios.

Segunda dimensión: Organización; según Chiavenato (2014) nos define como el hecho de estructurar para constituir recursos y organismos asociados, determinando el poder y el relacionamiento entre ellos (p.129)

Al respecto, es preciso decir que la palabra organización muchas personas la utilizan libremente, por lo cual podemos entender que su definición varía de acuerdo al enfoque de aplicación, algunos lo compararían con todo el sistema de relaciones de tipo social y cultural, otros referirán a la organización como una empresa, pero para nuestra investigación la organización será usado principalmente para referirse a una estructura de roles formalizados (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012). Al respecto Louffat (2012), define la organización como aquel encargado de darle forma al orden interno para la organización de acuerdo al plan estratégico (p. 46).

De las definiciones de autores podemos confirmar que la organización es el proceso en el cual se determina el diseño de la estructura de relacionamiento del personal y la asignación óptima de recursos que aseguren el adecuado desarrollo de los servicios y la integridad del personal.

Tercera dimensión: Dirección; según Chiavenato (2014) nos define que el papel de la dirección es la impresión de acciones y la dinámica para la empresa. La dirección tiene correspondencia con la labor para comenzar y la mayoría está vinculada a personas. Existe una relación directa con la actualización del recurso humano en la empresa (p.130). De acuerdo con Louffat (2012) la dirección lo define como el tercer componente en el proceso administrador, responsable de asegurar los lazos interpersonales en las organizaciones. La dirección es importante y siempre es decisiva, porque consiste en llevar a cabo, llevar a cabo todo lo planeado y organizado de antemano, con la ayuda de los empleados, quienes así se convierten en los héroes de toda organización. (p. 172).

La definición de los autores coincide que en la dirección se demanda capacidades de gestión y liderazgo por parte del personal a cargo dado tienen las funciones de inyectar dinamismo a la empresa, mantener las relaciones interpersonales y toma de decisiones.

Cuarta dimensión: Control; según Chiavenato (2014) el Control es definido como el hecho de que los resultados de estas actividades planificadas, organizadas y específicas sean lo más cercanas posible al objetivo previamente establecido. El control tiene como esencia el acreditar si la actividad a controlar conduce al logro de una meta o resultado deseado. En esencia, el control es un proceso de dirigir actividades hacia una meta predeterminada (p.131). Posteriormente Van Den Berghe (2010) nos planteó que el control facilita la ejecución del plan, aunque la planificación debe preceder al control (p. 133). Según Louffat (2012) nos indicó que el control es definir como un componente del proceso administrativo responsable de comprobar la eficacia y eficiencia de la planificación, organización y dirección aplicadas a otros recursos organizacionales entre sí de la institución (p. 333).

La definición de autores confirma que el control tiene un rol importante en el aseguramiento de objetivos de la organización, pues permite identificar

desviaciones y aplicar correcciones oportunas; importa también el compromiso del personal para contribuir con el proceso de control desde que se identifican desviaciones y hasta que se apliquen los ajustes de mejora.

La investigación, para medir la variable dependiente satisfacción laboral actualmente, existe gran consenso sobre la satisfacción laboral como variable esencial en la organización para productividad y alcance de objetivos, sean empresas ó instituciones del sector privado ó público; por lo que debemos entender que en una organización los colaboradores son el activo más importante, por lo cual es fundamental fomentar la satisfacción sobre estos aspectos de reconocimiento, seguridad y condiciones laborales, influyendo significativamente en la productividad y rentabilidad.

La satisfacción laboral resalta como un elemento que fortalece la moral alcanzada cuando una organización tiene la capacidad de realizar un buen trabajo viéndose valorada y el interés junto al entusiasmo están dentro de la satisfacción. (Koontz, Weihrich y Cannice, (2012). Podemos afirmar que se sostiene que hoy en día hay una predisposición hacia un modelo de empresa para incrementar la satisfacción laboral, conforme a los lineamientos de buen gobierno, lo cual tiene como característica crear en el corto y largo plazo una valorización económica, social y medioambiental, apoyando en mejorar el bienestar presente y futuro (Osco, 2015).

En adelante, vamos a conceptualizar la variable **satisfacción laboral**, se presentan las dimensiones descritas por Robbins y Judge (2009) fundamentadas en la teoría de dos factores establecidas por Herzberg (1959), así como teorías principales que la respaldan. Tenemos la conceptualización de la satisfacción laboral

Herzberg (1959), como se citó en Robbins y Jugge (2009), fundamentado en la teoría de dos factores, definió satisfacción laboral como sensaciones positivas hacia el propio trabajo, resultante de la valoración de sus características resultante de dos grupos de factores. Por un lado, estamos ante factores intrínsecos, motivadores o de satisfacción, y factores extrínsecos, relacionados con la higiene o la insatisfacción (p.79).

Para Herzberg una persona con alta satisfacción laboral tendrá sentimientos o emociones positivas sobre el trabajo, mientras que una persona insatisfecha tendrá sentimientos o emociones negativas. .

Al respecto Katz (1990) señaló que si un trabajador se encuentra alegre y satisfecho con su empleo es porque está absorbiendo retroalimentación positiva de factores satisfactorios. Por otro lado, factores de insatisfacción provocan malestar, llamados también factores de higiene, estando relacionado al salario limitado, control de empleados, el nivel del puesto laboral y seguridad de continuidad en el mismo, inadecuadas políticas de la organización.

Posteriormente Robbins (1998) planteó que la satisfacción laboral corresponde a la actitud global en el colaborador referente a su empleo, estando fundamentada en sus dogmas y valores desarrollados en su trabajo.

Luego Palma (2005) nos define la satisfacción laboral referida a la actitud de disponibilidad o tendencia con el trabajo, relativamente estable, fundamentada en sus dogmas y valores formados desde la experiencia del puesto laboral.

Por su parte Rodriguez, Zarco & Gonzales (2009) indicaron que personas con pensamientos, sensaciones y sentimientos positivos con algunas situaciones, personas u elementos, esa persona mantendrá la actitud comprensiva con ellos lo que entenderemos como pasión.

Finalmente, Davis y Newstrom (2003) indicó que en el campo organizacional, podemos definir satisfacción laboral equivalente al grupo de sentimientos y creencias que establecen el modo de percepción de los trabajadores por su ambiente de trabajo, su responsabilidad hacia las labores que se aspiran y, finalmente en su comportamiento.

Estos autores en sus definiciones presentan distintas metodologías, sin embargo, muestran dimensiones equivalentes, lo cual permite definir la satisfacción laboral equivalente a una actitud de emociones y sentimientos de tipo favorable y desfavorable hacia el trabajo, influenciado por factores motivacional e insatisfactorias por su percepción de la condición y el ambiente de su entorno laboral.

La variable satisfacción laboral, tuvo sustento considerando las definiciones de los autores Robbins y Judge, pues basado en la teoría de dos factores de Herzberg (1959) contempló los factores intrínsecos y los factores extrínsecos

como elementos o factores claves, que son características a medir y describir en la presente investigación.

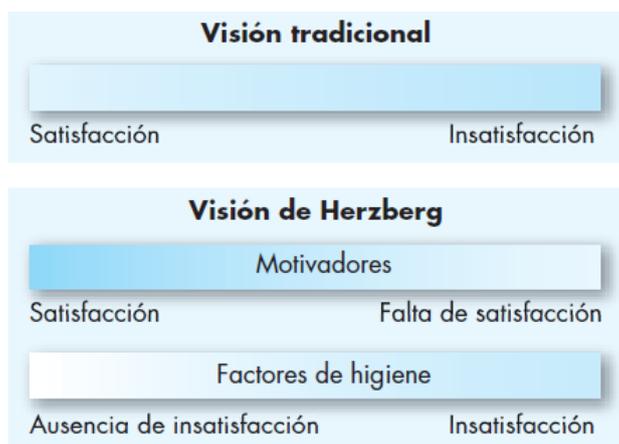
Teorías de satisfacción laboral. Se enseña las teorías importantes de la satisfacción laboral, mostrando la legitimidad de investigaciones desarrolladas en el transcurso de la realización de este trabajo, así como teorías con una expresión completa y coloquial, ayudando a comprender su importancia del tema en estudio.

La teoría de dos factores de Herzberg; También llamada teoría bifactorial de Herzberg (1959), fue formulada a fines de los años cincuenta por Frederick Herzberg, formula que la satisfacción laboral así como también la insatisfacción laboral provienen de factores intrínsecos, motivantes o satisfactorios y a los factores extrínsecos, higiénicos o de insatisfacción. Tenemos los factores intrínsecos, motivacionales o de satisfacción relacionados con otras condiciones laborales tienen el efecto principal de crear motivación, crear efectos de satisfacción duraderos y aumentar la productividad, pero su alejamiento rara vez deja insatisfecho. Nos permitimos citar los factores: (a) Logros, (b) Reconocimiento, (c) Independencia laboral, (d) Responsabilidad y (e) Promoción.

Los factores extrínsecos, higiénicos o de insatisfacción, tienen que ver con el entorno y las condiciones del ambiente de trabajo que rodean al trabajador, su ausencia causa insatisfacción, no obstante, su representación tiene muy poco efecto a largo plazo en la satisfacción. Podemos citar los factores: (a) Beneficios y sueldo, (b) Política de organización y empresa, (c) Relaciones entre trabajadores, (d) Entorno físico, (e) Supervisión, (f) Status, (g) Seguridad laboral, (h) Crecimiento, (i) Madurez y (j) Consolidación.

Figura 2

Contraste de visión tradicional y de Herzberg



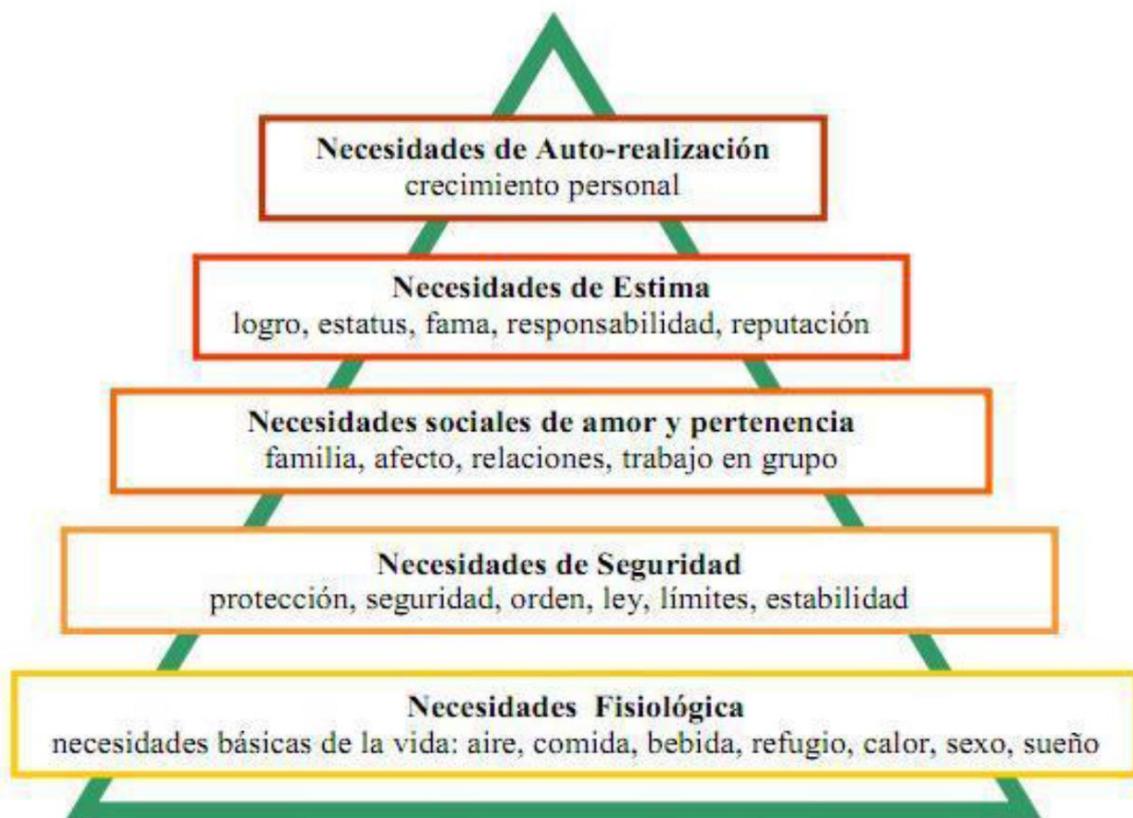
Nota: Tomado de Robbins y Judge (2009).

Oscro (2015) En su investigación mencionó que existen muchas definiciones de satisfacción laboral. En este estudio nos fijaremos teoría definida por Frederick Herzberg (1959), también llamada teoría de dos factores o bifactorial.

Teoría de jerarquía de necesidades según Maslow. Denominada también teoría sobre motivación humana, propuso que existe en cada persona la jerarquía sobre necesidades y los factores en donde su importancia depende según le otorgue cada persona y contribuyen en la mejora de satisfacción de las personas.

Figura 3

Pirámide jerárquica de necesidades de Maslow



Nota: Tomado de Alvay Juarez (2014).

Al respecto Quintero (2007) describió las necesidades y factores de la pirámide de jerarquía de necesidades definida por Maslow según la siguiente manera:

Necesidades fisiológicas: corresponden al principio básicos biológico y relacionadas a la supervivencia natural del ser humano; es decir: la necesidad de respirar, necesidad de beber, necesidad de dormir, necesidad de comer, necesidad de tener relaciones sexuales y refugiarse (Quintero 2007).

Necesidades de seguridad: luego de satisfacer las necesidades fisiológicas, surge el segundo nivel de necesidad centrado en la seguridad, orden, estabilidad y protección personal. Es decir: seguridad física, tener un empleo, contar con ingresos y recursos, familia, salud y lucha frente a la criminalidad contra la integridad personal (Quintero 2007).

Necesidades referidas al amor, el afecto y la pertenencia: en el momento que estas necesidades se satisfacen moderadamente, el próximo tipo de necesidad contempla el amor, los afectos y pertenecer a un grupo social particular y estas necesidades tienden a sobrepasar sentimientos como la soledad y la alienación. Son necesidades comunes de la vida diaria como personas expresando su deseo de casarse, establecer un hogar, integrarse a una comunidad, unirse a un club social o una iglesia (Quintero 2007).

La necesidad de estima surge de la satisfacción de las tres primeras necesidades y se relaciona con la autoestima, el aprecio personal, la autorrealización personal y el respeto; Al satisfacer las necesidades mencionadas, observamos que las personas están valoradas y seguras en la sociedad; Al no satisfacer estas necesidades, las personas se sienten inferiores y sin valor (Quintero, 2007).

Necesidad de autorrealización: es la necesidad más alta; satisfacer la necesidad del hombre de ser y realizar aquello para lo vino a vivir, es decir, realizar el potencial personal a través de acciones concretas; Entonces una persona inspirada por la música debe crear música, un poeta debe escribir y un artista debe pintar (Quintero 2007).

Teoría de necesidades según David McClelland. Esta teoría constituye tres necesidades principales que impulsan el trabajo. Primero la necesidad de

logro, la cual se define como el arrojo por sobresalir, la batalla por ganar y el logro en referencia estándares; segundo las necesidad de poder, la cual se define como el deseo de lograr que las demás personas adopten un comportamiento de una manera que no lo harían, es decir influir un impacto y controlarlos; tercero la necesidad de afiliación, definida como el deseo de relacionamiento o la generación de relaciones interpersonales cercanas y amistosas con el grupo de integrantes.

El autor, Herzberg (2010) propone la teoría de los dos factores, destacando la importancia de factores motivacionales y de higiene en la satisfacción laboral. Maslow (2011) resalta la relevancia de satisfacer las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización, según jerarquía de necesidades, para la satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, los autores Hackman y Oldham (2012) desarrollan la teoría de las características del puesto, enfocándose en cómo la naturaleza del trabajo impacta sobre la satisfacción laboral. Vroom (2013) presenta la teoría de las expectativas, que destaca la relación entre las expectativas individuales sobre el esfuerzo, el desempeño y los resultados, y sobre la satisfacción en el trabajo.

Así mismo, Locke (2014) propone una teoría de fijación de metas, sugiriendo que establecer metas claras y desafiantes puede aumentar la motivación y satisfacción laboral. Rousseau (2015) presenta la teoría del contrato psicológico, enfocándose en las expectativas y obligaciones mutuas entre los empleados y la organización, y su impacto en el compromiso y satisfacción laboral. Hakanen y Schaufeli (2016) abordan la teoría del desgaste laboral, relacionada con altos niveles de agotamiento emocional y su efecto negativo en la satisfacción laboral. Deci y Ryan (2017) desarrollan la teoría de la autodeterminación, resaltando la importancia de la autonomía y la competencia en el trabajo para optimizar la satisfacción laboral.

Bakker y Demerouti (2018) proponen la teoría del enriquecimiento laboral, centrada en cómo la participación en actividades laborales significativas y desafiantes puede mejorar el bienestar y la satisfacción de los docentes. Seligman (2019) aborda la teoría del bienestar subjetivo, destacando la

importancia de evaluar la satisfacción y el bienestar personal de los docentes en el trabajo.

Leiter y Maslach (2020) presentan la teoría del desgaste profesional (burnout), que se relaciona con altos niveles de insatisfacción laboral y agotamiento emocional en los docentes. Deci y Flaste (2021) desarrollan la teoría de la motivación intrínseca, resaltando cómo el interés y la satisfacción que proporciona el trabajo en la influencia a la motivación de los docentes.

Bandura (2012) presenta la teoría del aprendizaje social, sugiriendo que la satisfacción laboral puede influirse mediante la observación e imitación de modelos positivos en el entorno educativo. Kanfer (2013) propone la teoría de la autorregulación, enfocada en cómo los docentes pueden establecer metas y utilizar estrategias para aumentar su satisfacción laboral.

Adams (2014) desarrolla la teoría de la equidad, que sugiere una relación de la satisfacción laboral con la percepción de equidad entre los esfuerzos invertidos y las recompensas recibidas en el trabajo. Lawler (2015) aborda la teoría del diseño organizacional, destacando cómo una estructura organizativa que promueva la autonomía y la aportación en la elección de decisiones puede influir en la satisfacción laboral de los docentes.

Deci y Ryan (2016) presentan la teoría de la autodeterminación aplicada al contexto educativo, enfatizando cómo el satisfacer necesidades de tipo psicológicas básicas en los docentes (autonomía, competencia y relaciones sociales) influye en su satisfacción laboral. Spector (2017) desarrolla la teoría del modelo de los recursos laborales, centrada en cómo los recursos personales y organizativos logran afectar la satisfacción laboral de los docentes.

Bono y Judge (2018) abordan la teoría de los enfoques de liderazgo, sugiriendo que diferentes estilos de liderazgo pueden influir sobre la satisfacción laboral. Podsakoff y Mackenzie (2019) presentan la teoría del liderazgo transformacional, destacando cómo el liderazgo que inspira y motiva a los docentes puede impactar positivamente en su satisfacción laboral.

Un estudio para evaluar la variable satisfacción laboral es la medición basada en dos factores Herzberg (1959) descrita por Robbins y Judge (2010), en la que se considera la satisfacción laboral equivalente a un sentimiento positivo y extremo sobre el propio trabajo, el cual es el producto evaluar sus características,

teniendo en cuenta dos aspectos de la satisfacción laboral: (a) factores internos y (b) factores extrínsecos. El primer aspecto: factores internos. Según Robbins y Judge (2010), De la definición dada por Herzberg podemos indicar que los factores intrínsecos o factores motivacionales corresponde a factores referidos con el trabajo mismo o sus resultados, tales como oportunidades de promoción, oportunidades de desarrollo personal del empleado, su reconocimiento, la responsabilidad y los logros. Estos son rasgos que las personas encuentran naturalmente compensados. Al respecto, Katz (1990) encontró que si alguien está satisfecho con su trabajo recibe retroalimentación positiva, desarrolla habilidades y mejora el desempeño, entendidos como factores intrínsecos. Según Davis y Newstrom (2003), la motivación son los factores relacionados con el trabajo, la orientación laboral, la orientación de las obligaciones e incluye la responsabilidad, la libertad para elegir la forma de realizar el trabajo, la promoción y el aprovechamiento de las oportunidades personales, habilidades, logros, reconocimiento, oportunidades de superación personal y crecimiento; Los llamamos a todos elementos internos.

La definición de autores confirma que los factores intrínsecos, también llamados motivacionales o satisfactores, están directamente vinculados con la satisfacción laboral y se enfocan a las habilidades, logro y reconocimiento del personal, lo cual al ser adecuadas contribuyen en la mejora del desempeño y productividad. **Segunda dimensión: Factores extrínsecos;** según Robbins y Judge (2010) Herzberg nos define a los factores extrínsecos ó higiénicos, como condiciones relacionadas con el trabajo, como el nivel de supervisión, salarios, políticas salariales de la empresa, condiciones físicas de trabajo, relaciones con los demás y seguridad en el lugar de trabajo (p. 180). Por lo tanto, Katz (1990) sugirió que los factores extrínsecos o insatisfacción son los factores que causan malestar y también son conocidos como factores de higiene, relacionados con salarios bajos, condiciones laborales inadecuadas, política institucional, monitoreo, ubicación y seguridad en el cargo laboral.

Cabe destacar que entre los factores externos, su ausencia provoca insatisfacción, pero su presencia no afecta significativamente la satisfacción a largo plazo. Herzberg (1959) estableció la semejanza de estos factores con los efectos de algunos fármacos profilácticos y profilácticos, en el sentido de que

evitaban la insatisfacción pero no lograban la satisfacción. Herzberg plantea que la satisfacción y la insatisfacción son dos aspectos diferentes y opuestos: lo opuesto a la satisfacción es la insatisfacción, y lo contrario a la insatisfacción es la satisfacción laboral.

La definición de autores confirma que los factores extrínsecos, también llamados de higiene o de insatisfacción, se atribuyen a factores ubicados de manera externa del entorno de trabajo y están enfocadas las políticas laborales, ambiente de trabajo, salarios y beneficios sociales y el clima de interrelación empresa trabajadores. La importancia de la satisfacción laboral. según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) destaca que importante es la satisfacción laboral como elemento impulsor que fortalece la moral alcanzada cuando una organización tiene la capacidad de realizar una buena labor viéndose valorada por los demás, donde el interés y el entusiasmo están dentro de la satisfacción.

Este autor considera que un papel importante de la satisfacción laboral para el fortalecimiento de las organizaciones, claro está en asegurar la continuidad y crecimiento de las organizaciones. Mejora la calidad del entorno laboral y contribuye en la productividad llevando a la organización a mejorar sus estándares de calidad, aumento de demanda de los servicios y productos viéndose reflejado en términos económicos para la organización y a favor de los colaboradores.

Por otro lado no tomar la importancia debida a la satisfacción laboral por parte de las organizaciones hacia sus colaboradores, genera una situación de incertidumbre en el desarrollo de los procesos y servicios teniendo en consecuencia nuevos problemas derivados y hasta desagradables para la organización como caída de la calidad del servicio, pérdidas financieras por incumplimientos, baja de la demanda de servicios con un impacto en la imagen y posicionamiento de la organización en su mercado económico.

La epistemología de la problemática de gestión administrativa sobre satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017, implica el análisis y comprensión de los métodos de investigación utilizados para estudiar la vinculación de la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral de los docentes en dicho centro educativo. Se emplean enfoques de la psicología y la educación, recopilando datos sobre

liderazgo, condiciones laborales, apoyo profesional y desarrollo académico para validar el conocimiento adquirido. Teniendo como objetivo la determinación de cómo influye la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación es del tipo aplicada, enfoque cuantitativo y método deductivo de nivel correlacional causal

Se empleó el método hipotético deductivo siendo base de la investigación científica. El análisis del caso en estudio permitió plantear el problema e hipótesis respectivas para luego de una evaluación y análisis de datos obtenidos se confirmó los enunciados deducidos. La armonización de la reflexión racional en este método (la construcción de la hipótesis e inferencia) y la observación real (Lorenzano, 1994).

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación corresponde al tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y método deductivo, correlacional causal siguiendo la categorización descrita por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Aplicada, se refiere a un enfoque específico dentro de la investigación científica que busca aplicar los conocimientos y hallazgos obtenidos a problemas prácticos del mundo real. Este tipo de investigación

tiene como objetivo generar soluciones y mejoras en diferentes áreas y disciplinas, utilizando los resultados obtenidos para abordar desafíos específicos y resolver problemas prácticos en la sociedad, la industria o cualquier otro campo de aplicación relacionados a las dos variables de estudio (Hernández, et al.2010).

Se considera descriptiva, debido a la descripción que se realiza en el momento de la investigación a las dos variables (Hernández, et al.2010).

Por lo indicado, esta investigación nos permitió determinar la relación de gestión administrativa con la variable satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

3.1.2 Diseño de la investigación

Se desarrolló con un diseño no experimental transeccional de corte transversal, debido a no haber manipulado deliberadamente las variables y su recolección de datos manteniendo su entorno natural despues del análisis (Hernández, et al.2010).

Figura 4.

Representación del diseño correlacional causal en la investigación gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR.

Dónde:

X_1 Variable tipo independiente
Gestión administrativa
 Y_1 Variable tipo dependiente
Satisfacción laboral



Nota: Adquirido de Hernández, Sampieri y Bautista (2010), Metodología de la investigación.

3.2. Variables y la operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual. Chiavenato (2014) nos indica que gestión administrativa es el proceso permanente y ordenado que incluye un grupo de labores motivadoras como planificar, organizar, dirigir y controlar recursos y capacidades que permiten alcanzar objetivos. (p.9).

Definición operacional. Se midió la variable gestión administrativa mediante cuatro dimensiones las cuales son: (a) la planeación con ocho preguntas, (b) organización con ocho preguntas. (c) dirección con ocho preguntas, y (d) control con ocho preguntas. Por lo indicado la medición de la variable se realizó mediante un instrumento de 32 preguntas y respuesta en escala tipo Likert, se establecieron rangos de nivel adecuado: de 118-160, nivel aceptable de 75-117 y nivel inadecuado de 32-74.

Indicadores. Para la presente variable se tiene la dimensión Planeación con los indicadores que la conforman: establecer la misión, plantear objetivos, establecer los planes, agendar actividades; por otro lado, la dimensión Organización tiene los indicadores: Diseño organizacional, Comunicación, Asignar recursos, Tecnologías; seguido de la dimensión Dirección está compuesto por los indicadores: Comportamiento organizacional, Motivación, Liderazgo, Equipo de trabajo. Finalmente, la dimensión Control tiene los indicadores: Definir estándares, Monitorear desempeño, Evaluar desempeño, Comenzar acciones de tipo correctivas las cuales están relacionadas con el instrumento de investigación.

Escala de medición. Siguiendo la definición operacional, se emplea la escala psicométrica tipo Likert en el cuestionario, con puntuaciones de valor uno al valor cinco según lo siguiente: alternativa 1 Nunca, alternativa 2 Casi nunca, alternativa 3 A veces, alternativa 4 Casi siempre, y alternativa 5 Siempre.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual. Según Herzberg (1959) nos definen la satisfacción laboral como la sensación positiva hacia el propio trabajo, resultante de la valoración de sus características debido a dos grupos de factores. Por un lado, estamos ante factores intrínsecos de motivación o satisfacción, y factores extrínsecos relacionados con la higiene o insatisfacción. (Robbins y Judge 2010, p.79).

Definición operacional. La variable satisfacción laboral fue medida mediante dos dimensiones las cuales son: (a) factores intrínsecos con ocho ítems y (b) factores extrínsecos con doce ítems. Por lo indicado la medición de la variable se realizó con un instrumento de 20 ítems y respuesta tipo Likert, se establecieron los rangos: Satisfacción laboral de nivel alta de 74-100, media de 47-73 y baja de 20-46.

Indicadores. Para la presente variable se tiene dos dimensiones, los Factores intrínsecos con los indicadores siguientes: Variedad de tareas, Independencia en el trabajo, Reconocimiento por la labor realizada, Oportunidades de promoción del trabajo; la dimensión Factores extrínsecos considera como indicadores: Entorno físico, Compensación económica, Seguridad laboral, Calidad de relaciones interpersonales, Gerencia institucional, Capacitación y perfeccionamiento; es importante indicar que el planteamiento realizado en los instrumentos de recolección de datos contempla una relación directa con cada indicador..

Escala para medición. Aquí repetimos lo que se detalla en la definición operativa: el cuestionario utiliza una escala psicométrica de Likert que consta de cinco opciones puntuadas del uno al cinco.: siendo alternativa 1 Nunca, alternativa 2 Casi nunca, alternativa 3 A veces, alternativa 4 Casi siempre, y alternativa 5 Siempre.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

En este estudio, la población se conforma de 120 docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, que laboraban en el turno mañana, tarde y noche, en las áreas técnicas de electricidad, electrónica y mecánica, que tengan al menos un año de experiencia profesional dentro de la institución para familiarizarse con los procesos en la institución.

Criterios para inclusión. según Castilla (2000), se definen mediante un grupo de características clave que guardan relación con el problema a investigar, por lo cual se incluyeron en el estudio docentes de una determinada institución educativa con al menos un año de experiencia laboral presente el día del estudio.

Criterios para exclusión. De manera similar, Castilla (2000) construye criterios de exclusión que permite tener un control de variables no analizadas pero que están relacionadas con la variable en estudio e influyen en la conclusión. Por esta razón, se excluyó de esta encuesta a todas las personas que no estaban presentes en la fecha del estudio o con menos de 1 año de experiencia laboral.

3.3.2 Muestra

Dada la poca cantidad de docentes, la investigación contempló una muestra igual a toda la población de docentes, siendo población de tipo censal.

3.3.3 Muestreo

Se determinó tipo muestral censal pues el censo contempla incluir todos los casos (humanos, animales, plantas, objetos). Por ejemplo, las encuestas de motivación en las empresas suelen incluir a todos los empleados, de modo que los excluidos no sientan que sus opiniones no se tienen en cuenta (Hernández et al, 2010).

3.3.4 Unidad de análisis

Se conformó con 120 docentes de la institución de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, del turno laboral mañana, tarde y noche, en las áreas técnicas de electricidad, electrónica y mecánica, no menor a 1 año de antigüedad laboral pues se consideró que es un tiempo suficiente para que el docente conozca los procesos de la institución en donde desarrollamos la investigación. En la investigación se trabajó con toda la población de docentes siendo población de tipo censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó técnica de encuesta, es decir, un método correspondiente a preguntas realizadas a un número importante de personas que, al ser formuladas directamente, permiten conocer sus características, opiniones, hábitos, gustos, entre otros. (Hernández et al, 2010).

Se aplicó el cuestionario como instrumento y recoger datos. En esta aplicación tenemos a Hernández, Fernández y Baptista (2010) los cuales indicaron que el instrumento corresponde a un grupo de preguntas aplicada a una o varias variables que se medirán (p. 217).

La percepción de la gestión administrativa fue medida aplicando un cuestionario de 32 ítems y para medir el nivel de satisfacción laboral se aplicó un cuestionario de 20 ítems, ambos descritos sus fichas técnicas respectivas.

Ficha técnica instrumento de medición de la gestión administrativa

Nombre : Cuestionario de medición de percepción de la gestión administrativa

Autor : Acondicionado de Chiavenato

Año : 2014

Objetivo : Determinar la gestión administrativa percibida por los docentes en la institución de educación técnico productiva GAMOR

Lugar de aplicación: Centro de educación técnica productiva GAMOR

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20min.

Descripción: Este instrumento de tipo cuestionario se conforma de 32 preguntas, agrupadas en 8 preguntas referidas a la dimensión planeación, 8 preguntas referidas a la dimensión organización, 8 preguntas referidas a la dimensión dirección y 8 preguntas referidas a la dimensión control; se aplicó escala de Likert en las respuestas del cuestionario, siguiendo cinco categorías: Nunca equivale a 1 punto, casi nunca equivale a 2 puntos, a veces equivale a 3 puntos, casi siempre equivale a 4 puntos, y siempre equivale a 5 puntos

Escalas en el cuestionario de gestión administrativa:

Inadecuado: [32 – 74]

Aceptable [75 – 117]

Adecuado [118 –160]

Ficha Técnica instrumento de medición de satisfacción laboral

Nombre : Cuestionario de medición de la satisfacción laboral

Autor : Acondicionado de Robbins y Judge

Año : 2010

Objetivo : Determinar el grado de satisfacción laboral de los docentes de la institución de educación técnico productiva GAMOR

Lugar de aplicación: Centro de educación técnica productiva GAMOR

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 25min.

Descripción: Este instrumento de tipo cuestionario se conforma de 20 preguntas, agrupadas en 8 preguntas referidas a la dimensión factores intrínsecos y 12 preguntas referidas a la dimensión factores extrínsecos; se aplicó escala de Likert en las respuestas del cuestionario, siguiendo cinco categorías: Nunca

equivale a 1 punto, casi nunca equivale a 2 puntos, a veces equivale a 3 puntos, casi siempre equivale a 4 puntos, y siempre equivale a 5 puntos

Escalas en el cuestionario de satisfacción laboral

Baja [20 – 46]

Media [47 – 73]

Alta [74 –100]

Proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos. Generalmente, corresponde a la medida de que tan verdadero el instrumento mide la variable que se desea medir. (Hernández et al, 2010).

Se puso a atención de juicio de expertos los dos instrumentos para establecer su validez. Al respecto Hernández et al (2010) nos indica que el juicio de expertos contempla preguntar sobre la relevancia, pertinencia, suficiencia y claridad de cada ítems del instrumento.

Tabla 2

Validez de instrumentos, según expertos

Experto	Gestión administrativa				Resultado
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	Si	Si	si	si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	si	si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	si	si	Aplicable
Experto	Satisfacción laboral				Resultado
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
juez 1	si	Si	Si	si	Aplicable
juez 2	si	Si	Si	si	Aplicable
juez 3	si	Si	Si	si	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad de instrumentos. Con la prueba piloto en los instrumentos se recolectó datos para luego ser procesados bajo procedimiento de medición de consistencia interna o coeficiente alfa de cronbach con el programa de software denominado SPSS versión 21, obteniendo valores de coeficiente alfa de Cronbach por cada instrumentos.

Al respecto Hogan (2004) nos permite indicar que se puede establecer escala de valores para la confiabilidad según lo siguiente:

Aproximadamente a 0.9, se considera alto nivel de confiabilidad.

Valores de 0.8 o mayores se considera de nivel confiable

Aproximadamente a 0.7, se considera de bajo nivel de confiabilidad

Menores a 0.6, se considera inaceptablemente o baja confiabilidad.

Tabla 3

Confiabilidad de instrumentos - Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
De gestión administrativa	0.943	32
De Satisfacción laboral	0.958	20

Nota: Elaboración propia

Del juicio de expertos a los instrumentos y la prueba piloto, se obtuvieron valores de alfa de Cronbach en 0.943 y 0.958 de cada instrumento, por lo cual se asumió como instrumentos muy confiables y se procedió a su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se aplicó el procedimiento siguiente: Se coordinó la disponibilidad de los docentes para la encuesta requerida, comenzando a aplicar los instrumentos según lo indicado en ficha técnica correspondiente. Luego se elaboró la matriz de datos, se convirtieron los valores conforme a las escalas indicadas y se realizó el análisis respectivo, permitiendo mostrar conclusiones y recomendaciones, a partir de ahí elaborar el informe final.

3.6. Método del análisis de datos

Para seleccionar y analizar los datos se siguió según lo siguiente: Paso 1: Clasificación razonada de datos: se clasifican y codifican para interpretar los hechos recopilados por lo cual se crea una matriz de datos. Paso 2: Describir datos: utilizando una tabla resumen de resultados, se muestran las frecuencias y valores de porcentajes para cada categoría. Paso 3: Analizar e integrar datos: los datos obtenidos se sintetizan y comparan. En los procedimientos de tipo estadísticos se hizo uso de los programas de software estadístico SPSS versión 21 y el software Microsoft Excel.

Dado que en la investigación tenemos variables de tipo cualitativa y ordinal, se aplicó en la contrastación para la hipótesis una prueba tipo no paramétrica con regresión de tipo ordinal. Esta prueba ayuda a formular una dependencia con respuesta de tipo ordinal politómica de un grupo de predictores, pudiendo ser factores o covariables (McCullagh, 1980)

Al aplicar la regresión ordinal, se obtuvo los parámetros de significancia junto con el Nagelkerke, permitiendo comprobar estas hipótesis y determinar niveles de influencia para la variable gestión administrativa ante la variable satisfacción laboral en el centro de educación técnico productiva GAMOR. Los parámetros utilizados son:

Nivel de Significancia establecido: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión planteada:

Si $p \geq \alpha$, la hipótesis alternativa (H_0) corresponde aceptación.

Si $p < \alpha$, la hipótesis nula (H_0) corresponde rechazar.

3.7. Aspectos éticos

La Esta prueba corresponde al Código Moral en nuestro Departamento de Investigación (UCV), observando los principios de control de ellos relacionados con la autonomía de que cada unidad analítica tendrá que decidir sobre el consumo. Participe o se retire cuando desean comprender el propósito y la escala de prueba, mantenga la seguridad, su integridad física y psicológica, y por la propiedad intelectual, buscando los beneficios que les gustan de los participantes, así como garantizados por el nivel de gravedad científica en el proceso de investigación e igualdad entre Participantes; Si no, el resultado es el resultado de su inspección y distribución. Sin embargo, contribuye a considerar lo que Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) muestran que no hay una gran investigación, incluida la misma persona imperfecta; Lo que se desea proporcionar es todo lo mejor de nuestros esfuerzos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

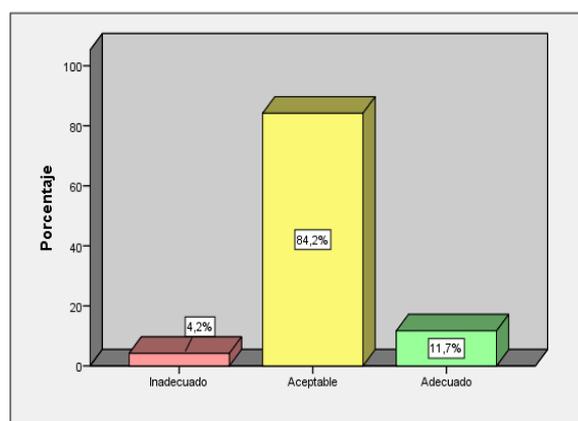
Tabla 4

Nivel de gestión administrativa percibido por docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017

Gestión administrativa		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	5	4.2
Aceptable	101	84.2
Adecuado	14	11.7
Total	120	100.0

Figura 5

Nivel de gestión administrativa percibida por los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017.



Interpretación:

La tabla 4 y figura 5 demostró que el 84.2% de los docentes consideraban que la gestión administrativa desarrollada en la institución de educación técnico productiva GAMOR era aceptable, el 11.7% que era adecuada y un escaso 4.2% la consideró como inadecuada.

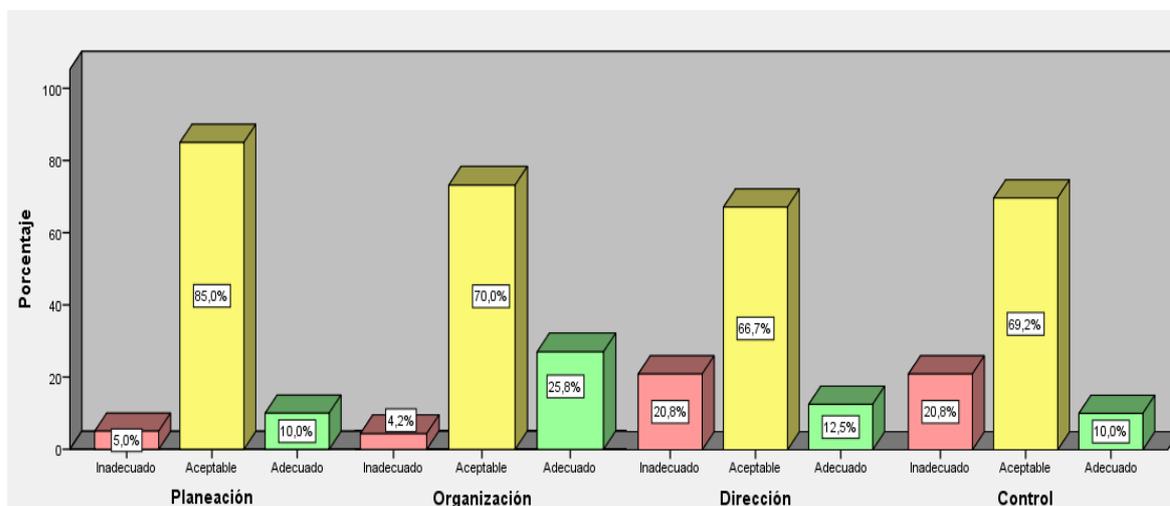
Tabla 5

Nivel de gestión administrativa percibido por docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, según sus dimensiones

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
Inadecuado	6	5.0	5	4.2	25	20.8	25	20.8
Aceptable	102	85.0	84	70.0	80	66.7	83	69.2
Adecuado	12	10.0	31	25.8	15	12.5	12	10.0
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Figura 6.

Nivel de gestión administrativa percibida por los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, de acuerdo a sus dimensiones



Interpretación:

Se mostró en la tabla 5 y figura 6 las dimensiones planeación y organización las cuales fueron las mejores percibidas por los docentes de la institución de educación técnica productiva GAMOR, que el 85.0% y 70.0% las considera de nivel aceptable; sin embargo, las dimensiones dirección y control presentaron un notable 20.8% que las considera inadecuadas.

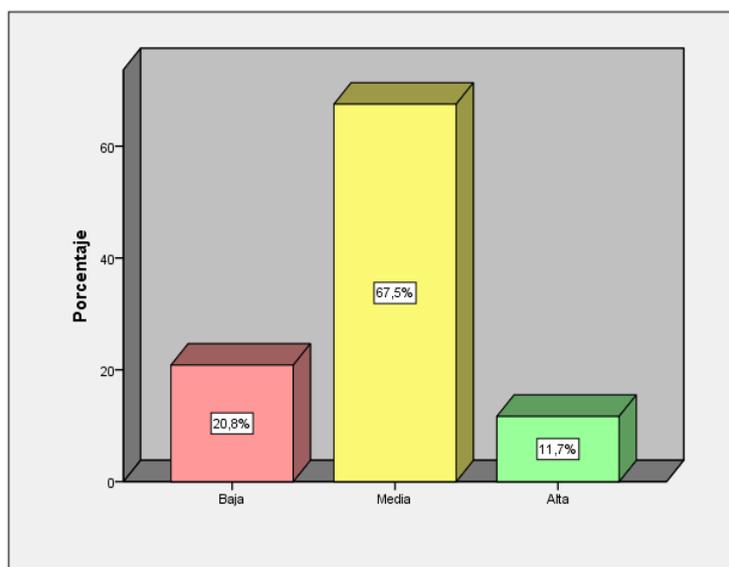
Tabla 6

Nivel de satisfacción laboral en docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017.

La Satisfacción laboral		
Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	25	20.8
Medio	81	67.5
Alto	14	11.7
Total	120	100.0

Figura 7.

Nivel de satisfacción laboral en docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017.



Interpretación:

Se observó en la tabla 6 y figura 7 que los docentes presentaban un nivel referido a satisfacción laboral de alto con 11,7%, de nivel medio con 67,5% y de nivel bajo con 20,8%.

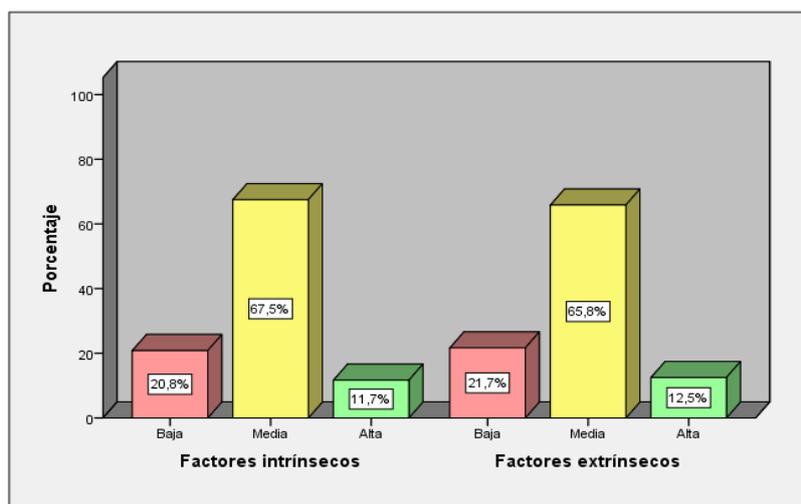
Tabla 7

Nivel de satisfacción laboral en docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, según sus dimensiones

Nivel	Factores intrínsecos		Factores extrínsecos	
	Fr.	%	Fr.	%
Bajo	25	20.8	26	21.7
Medio	81	67.5	79	65.8
Alto	14	11.7	15	12.5
Total	120	100.0	120	100.0

Figura 8.

Nivel de satisfacción laboral en docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017, según sus dimensiones



Interpretación:

Se mostró en la tabla 7 y figura 8 que el 67.5% de los docentes presentaron una satisfacción de nivel media respecto a los factores intrínsecos, así mismo el 65.8% de los docentes presentó una satisfacción media respecto a los factores extrínsecos.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho. La gestión administrativa no influye en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

Hi. La gestión administrativa si influye en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión planteada:

Si $p \geq 0.05$, corresponde aceptar la hipótesis alternativa (Ho)

Si $p < 0.05$, corresponde rechazar la hipótesis nula (Ho)

Prueba estadística establecida: Regresión ordinal

Tabla 8

Regresión ordinal de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017.

Modelo	Criterio de ajuste	Contrastes de la razón de verosimilitud			Pseudo R-cuadrado
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo la intersección	100,439				
Final	6,443	93,996	4	.000	.667

Interpretación:

Debido al resultado de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ corresponde rechazar la hipótesis H_0 , en consecuencia se cumple con el modelo propuesto, indicando que la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral. Este valor de Nagelkerke (0.667) indica que la gestión administrativa influye en un 66.7 % sobre la satisfacción laboral que presentaban los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

Hipótesis específica 1

H_0 . La planeación no influye en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR, 2017

H_1 . La planeación influye en la satisfacción laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR, 2017.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión planteada:

Si $p \geq \alpha$, corresponde aceptar la hipótesis alternativa (H_1)

Si $p < \alpha$, corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0)

Prueba de estadística establecida: Regresión ordinal

Tabla 9

Regresión ordinal de la planeación en la satisfacción laboral de docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017

Modelo	Criterio de ajuste	Contrastes de la razón de verosimilitud			Pseudo R-cuadrado
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo la intersección	40,086				
Final	13,261	26,825	4	.000	.246

Interpretación:

Debido al resultado de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ corresponde rechazar la hipótesis H_0 , en consecuencia se cumple con el modelo propuesto, indicando que

Debido al resultado de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ corresponde rechazar la hipótesis H_0 , en consecuencia cumple el modelo propuesto, indicando que la planeación influye en la satisfacción laboral. El valor Nagelkerke (0.246) indicó que la dimensión planeación influye solo en un 24.6% sobre la satisfacción laboral que presentaban los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

H₀. La organización no influye en la satisfacción laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR, 2017.

H₁. La organización influye en la satisfacción laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR, 2017.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión planteada:

Si $p \geq \alpha$, corresponde aceptar la hipótesis alternativa (H_0)

Si $p < \alpha$, corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0)

Prueba de estadística establecida: Regresión ordinal

Tabla 10

Regresión ordinal de la organización en la satisfacción laboral de docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017

Modelo	Criterio de ajuste	Contrastes de la razón de verosimilitud			Pseudo R-cuadrado
		Chi-cuadrado	GI	Sig.	Nagelkerke
Sólo la intersección	57,059				

Final	14,678	42,381	4	.000	.365
-------	--------	--------	---	------	------

Interpretación:

Debido al valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces corresponde rechazar la hipótesis H_0 , en consecuencia se cumple el modelo propuesto, indicando que la organización influye en la satisfacción laboral. El valor de Nagelkerke (0.365) determina que la dimensión organización influye solo en un 36.5% sobre la satisfacción laboral que presentaban los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

H₀. La dirección no influye en la satisfacción laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR, 2017.

H₁. La dirección influye en la satisfacción laboral de docente del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR, 2017.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$, corresponde aceptar la hipótesis alternativa (H_0)

Si $p < \alpha$, corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0)

Prueba estadística: Regresión ordinal

Tabla 11

Regresión ordinal de la dirección en la satisfacción laboral de docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017

Modelo	Criterio de ajuste	Contrastes de la razón de verosimilitud	Pseudo R-cuadrado
--------	--------------------	---	-------------------

	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo la intersección	88,181				
Final	13,031	75,150	4	.000	.571

Interpretación:

Debido al resultado de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ corresponde rechazar la hipótesis H_0 , en consecuencia se cumple con el modelo propuesto, indicando que la dirección influye en la satisfacción laboral. El valor Nagelkerke (0.571) indicó que la dimensión dirección influye en un 57.1% sobre la satisfacción laboral que presentaban los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

Hipótesis específica 4

H₀. El control no influye en la satisfacción laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR, 2017.

H₁. El control influye en la satisfacción laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR, 2017.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$, corresponde aceptar la hipótesis alternativa (H_0)

Si $p < \alpha$, corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0)

Prueba de estadística: Regresión ordinal

Tabla 12

Regresión ordinal del control en la satisfacción laboral de docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud			Pseudo R-cuadrado
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo la intersección	185,995				
Final	2,589	183,406	4	.000	.961

Interpretación:

Debido al valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ corresponde rechazar la hipótesis H_0 , en consecuencia, en consecuencia se cumple el modelo propuesto, indicando que el control influye en la satisfacción laboral. El valor Nagelkerke (0.961) mostró que la dimensión control influye en un 96.1% sobre la satisfacción laboral que presentan los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo analizamos y explicamos los resultados desde el enfoque descriptivos e inferenciales obtenidos del procesamiento de datos de la variable, que potencialmente esta investigación contribuirá a conocer cómo influye en la satisfacción laboral los procesos de la gestión administradora que tienen los docentes en la institución GAMOR, proponer recomendaciones que permitan mejorar del nivel de satisfacción laboral para contribuir y asegurar una vinculación del personal, la recuperación la demanda de servicios, disminución de la deserción del alumnado, mejor servicio y reposicionamiento institucional, por lo que este estudio podría contribuir enormemente en una nueva visión de administración aplicada el mando en niveles jerárquicos.

En la contrastación de la hipótesis general, evidenciamos que existe influencia de la gestión administradora sobre la satisfacción laboral de los docentes de la institución de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017. Los resultados obtenidos permitieron asumir el cumplimiento, indicando una

influencia del 67% (Negelkerke 0.667) sobre la satisfacción laboral. Al respecto coincidimos con Davis y Newstrom (2003) quienes indicaron, la satisfacción laboral es consecuencia de factores de tipo interno y de tipo externo, que incluyen: motivación de los empleados, desarrollo profesional, identificación y afiliación con la organización; Productividad, es decir, el vínculo del desempeño individual y organizacional y la eficiencia en el trabajo. Estos factores han sido desarrollados parcialmente en la institución GAMOR, no siendo suficientes para mejorar la satisfacción laboral de sus docentes quienes presentan un 65.7% de satisfacción laboral media.

Este grado de influencia permite a los docentes mantener la satisfacción laboral a un nivel media frente a la problemática presente, pues Robbins y Judge (2010) manifestó que una persona con nivel alto de satisfacción laboral tendrá sentimientos o emociones positivas referidas a su trabajo, así como también una persona insatisfecha tendrá sentimiento o emociones negativas. Es importante indicar que los resultados de la investigación de Alva y Juarez (2014) que tuvo de objetivo general: Establecer la correspondencia de satisfacción laboral con eficiencia de empleados de la organización Chimú Agropecuaria S.A. en el Municipio ciudad de Trujillo, donde se obtuvo un nivel promedio de productividad laboral es de 43.24%, lo que incide en el nivel de productividad promedio de 25.83 kg/empleado, comprobando de esta forma su hipótesis que establecía una relación directa entre eficiencia laboral y productividad laboral.

Así mismo los resultados permitieron confirmar las hipótesis del nivel de influencia, obteniendo un 24.6% de influencia de la planeación, 36.5% de influencia de la organización, 57.1% de influencia de la dirección y 96.1% de influencia del control. Estos resultados coinciden con los reportes obtenidos de la investigación de Quichca (2011) quien también concluyó que existe un grado de influencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes respecto a la calidad de gestión de la institución de educación superior La Pontificia, Ayacucho, Perú.

También se demostró que las dimensiones planeación y organización fueron las mejores percibidas por los docentes, que el 85.0% y 96.0% las considera de nivel aceptable; sin embargo, las dimensiones dirección y control presentaron un notable 20.8% que las considera inadecuadas.

Los valores altos obtenidos para la planeación y organización concuerdan con las definiciones de Louffat (2012) en donde define la planificación como un componente en el proceso administrativo responsable de evaluar el estado actual de la organización y, sobre esa base, recomendar arreglos estratégicos, tácticos y operativos futuros que permitan a la organización mantener la estabilidad en el tiempo. Determina la ruta, norte, dirección y las opciones más acordes para ir a su destino exacto; esto ha sido muy bien percibido por los docentes de la institución GAMOR quienes ven a sus directivos hacer esfuerzos por hacer frente a la problemática descrita en la investigación y recuperar el reposicionamiento institucional en todos sus aspectos.

En la contrastación de la primera hipótesis evidenciamos una influencia de la planeación sobre la satisfacción laboral de los docentes. De la misma forma que existe asociación entre los planes y metas influyendo sobre la satisfacción laboral del personal en la Subgerencia de Tesorería para el municipio en Chorrillos, situación que se presenta de forma muy parecida en GAMOR.

Los resultados obtenidos permitieron asumir el cumplimiento de la hipótesis, dado que la planeación influye con un 24.6% (Nagelkerke = 0.246) sobre la satisfacción laboral. Al respecto coincidimos con Davis y Newstrom (2003) los cuales contemplaron a la satisfacción laboral como resultado de factores internos.

Salas (2012) sostenía la hipótesis H0 referida a la gestión administrativa, la cual no impacta al rendimiento laboral de docentes para el Colegio Experimental Ambato, provincia de Tungurahua. Y la hipótesis H1 referida a la gestión administrativa impacta sobre el desempeño laboral de docentes para el Colegio Experimental Ambato, provincia de Tungurahua. Tenemos que el nivel de significación elegido en su investigación fue 0.05%. Aplicó la fórmula del Chi-Cuadrado (χ^2) con nivel de significancia 0.05%. Respecto al valor tabulado χ^2 (χ^2_t) de 6 grados de libertad y con nivel de significancia 0.05% fue 12.592. Se contempló el valor tabulado de Chi cuadrado de la tabla anteriormente establecida $\chi^2_c = 25.88 > \chi^2_t = 12.592$ por lo que correspondió rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Según Louffat (2012) podemos indicar a la planificación como el elemento del proceso administrador que diagnostica el estado actual de la empresa y, sobre

esa base, propone arreglos estratégicos, tácticos y operativos futuros que permitirán a la organización mantener su estabilidad en el tiempo. Determina la ruta, norte, dirección de viaje y las opciones adecuadas que llevan a su destino exacto. (p. 5)

Estas definiciones de autores coinciden con la hipótesis planteada para la institución GAMOR en que la planeación es el proceso donde se sientan las bases de la gestión, se definen los objetivos y las estrategias que permitan asegurar a las organizaciones alcanzar sus objetivos, lo cual demanda que la gestión administrativa deba planificar y aplicar estrategias que mejoren su nivel de desempeño lo que colaborará en la mejora de toda la marcha Institucional.

Para contrastar la segunda hipótesis, se demostró que la organización influye sobre la satisfacción laboral de docentes de la institución de educación técnico productiva GAMOR, 2017. Estos resultados obtenidos permitieron asumir el cumplimiento de la hipótesis, indicando que la organización influye en un 36.5% (Negelkerke 0.365) sobre la satisfacción laboral. Al respecto coincidimos con Davis y Newstrom (2003) los cuales consideraron a la satisfacción laboral como la consecuencia de factores tanto interno como factores externos. Destacamos la importancia de los elementos de comunicación y colaboración promueven un aprendizaje rápido; Organizar contenidos, métodos y diseñar sesiones de formación. Al mismo desarrollar un plan regular de entrenamiento del equipo. Además, es necesario desarrollar o adaptar herramientas para apoyar a los equipos, como la capacitación y el seguimiento de contenidos. Crear y desarrollar equipos que trabajen hacia objetivos de mejora comunes, incluido el desarrollo de capacidades en áreas técnicas. Situación que coincide en las carencias que se presen tan en la parte de la organización en GAMOR y es importante tomar estas recomendaciones para lograr mejoras.

Al respecto coincidimos con el estudio de Ludgarda (2015) referente a la gestión administradora y su influencia hacia los colaboradores del servicio de salud en los Hospitales III, Puno, Perú, en donde la hipótesis alternativa es aceptada. El coeficiente de correlación líneas de Pearson, de valor 0,89 confirma que el nivel de asociación entre variables (independientes, dependientes) es muy diverso, es decir, la relación tiende a la unidad, confirmando el grado de asociación entre variables, sin embargo, los resultados no mostraron correlación

significativa. El investigador afirma que, basándose en su experiencia, ha identificado siete características esenciales necesarias para implementar colaboración con innovación en países en vías de desarrollo y de ingresos medios.

Al respecto, tenemos a Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que Organización es un término que mucha gente usa a la ligera. Algunos dirían que toman en cuenta el comportamiento del integro de participantes. Otros lo compararán con todo un conjunto de vínculos de tipo social y cultural. n corporación; En este libro, el término se emplea a menudo para llamar a una estructura que contemplan funciones formalizada, aunque a veces también se utiliza para referirse a una empresa.

En la contrastación de la tercera hipótesis, se evidencio de acuerdo a los resultados que la dirección tiene un nivel de influencia en la satisfacción laboral de los docentes. Bajo el estudio de Espinoza (2013) quien afirma que si el procedimiento del Control Interno son correctamente constituidos, entonces tendremos una mejor Dirección en la Subgerencia de Tesorería del minucipio de Chorrillos y por ende este resultado también favorecería a esta investigación si se aplican las recomendaciones presentes, y estas situaciones son coherentes con las que normalmente suceden en GAMOR

Los resultados obtenidos permitieron asumir el cumplimiento de la hipótesis, es decir la gestión administrativa influye en un 57.1% (Negelkerke 0.571) sobre la satisfacción laboral. El investigador menciona que la capacitación se ha desarrollado contemplándose equivalente a actividad regular. Dado que la modernización administrativa es un proceso innovador y sólo se conoce en las posiciones de funcionarios y empleados de confianza, es claramente importante comenzar a fortalecer la capacidad administrativa.

Según Louffat (2012) podemos indicar que la gerencia es el tercer elemento del proceso administrativo responsable de garantizar las relaciones entre las personas en las organizaciones. La dirección es muy importante porque estamos hablando de aplicar, todo lo planificado y organizado a través de trabajadores que adoptan el rol de actores principales de cada organización (p. 172).

La definición de los autores coincide que en la dirección se demanda capacidades de gestión y liderazgo por parte del personal a cargo dado tienen las funciones de inyectar dinamismo a la empresa, mantener las uniones interpersonales junto a la toma de decisiones.

Para la contratación de la cuarta hipótesis, vemos una influencia del control en la satisfacción laboral de docentes de la institución de educación técnico productiva GAMOR, 2017. Los resultados obtenidos permitieron asumir el cumplimiento de la hipótesis, es decir el control arroja como resultados Debido al valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ corresponde rechazar la hipótesis H_0 , determinando cumplimiento del modelo propuesto, indicando que el control influye en la satisfacción laboral. El valor Nagelkerke (0.961) indicó que la dimensión control influye en un 96.1% sobre la satisfacción laboral que presentan los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.

Al respecto coincidimos con Davis y Newstrom (2003) los cuales consideraron la satisfacción laboral como resultado de factores internos. Si los procedimientos de control interno están bien organizados se optimizará la gestión de la subgerencia de tesorería para la municipalidad de Chorrillos. Las hipótesis planteadas fueron contrastadas usando la prueba chi-cuadrado y se demuestra mediante los siguientes pasos: 1. Se formuló la hipótesis nula (H_0): Cuando el procedimiento de Control Interno es correctamente constituido, entonces no se optimizará la Dirección de la Subgerencia. 2. Se formuló la hipótesis alternativa: Cuando el procedimiento de Control Interno es correctamente constituido, entonces si se optimizará la Dirección de la Subgerencia

Los valores de la tabla se compararon los valores obtenido de la Prueba. La definición de autores confirma que el control tiene un rol importante en el aseguramiento de objetivos en la organización, pues permite identificar desviaciones y aplicar correcciones oportunas; importa también el compromiso del personal para contribuir con el proceso de control desde que se identifican desviaciones y hasta que se apliquen los ajustes de mejora. Por lo que se pierde concluir que se ha determinado la relación que existe

Para un nivel de significancia de valor 5% corresponde rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que significa que si los procedimientos de control interno están bien organizados la dirección de

subgerencia en tesorería y se optimizará el presupuesto del municipio de Chorrillos, respaldado por evidencia como tablas y resultados obtenidos de la prueba chi-cuadrado.

Según Chiavenato (2014) Controlar es el aseguramiento de resultados según lo planificado, organizado y dirigido sean mejor coherentemente posible con los objetivos previamente determinados. El control tiene como esencia verificar si la actividad controlada logra el objetivo o resultado deseado.

Al mismo tiempo Robbins (1996) define al control como aquel proceso que ajustan las actividades garantizando que se ejecuten conforme a lo planeado y corregir algún desvío significativo (p. 654)

VI. CONCLUSIONES

- Primero.** La percepción de gestión administrativa en los docentes pertenecientes a la institución de educación técnico productivo GAMOR, Lima 2017 influye en un 66.7% de su satisfacción laboral. El valor (Sig. = 0.000, Nagelkerke = 0.667). Siendo esta la que influye, permitiéndonos indicar que conforme se mejore la gestión administrativa también la satisfacción laboral de los docentes se mejorará.
- Segundo:** La planeación percibida influye solo en un 24.6% de la satisfacción laboral de docentes de la institución de educación técnico productiva GAMOR, Lima 2017. El valor (Sig. = 0.000, Nagelkerke = 0.246). Siendo esta la que especifica los objetivos a alcanzar y los requerido para llegar a ellos, lo cual es una oportunidad para integración del personal de la institución y lograr una mejor satisfacción laboral.
- Tercero:** La organización percibida influye solo en un 36.5% de la satisfacción laboral en los docentes. El valor (Sig. = 0.000, Nagelkerke = 0.365). Siendo esta los sucesos de organizar, estructurar e integrar, lo cual es una ventaja para optimizar los recursos, reducir costos y asegurar la sinergia entre las aéreas de la institución junto con una mejor satisfacción labora de los docentes.
- Cuarto:** La dirección percibida por los docentes de la institución de educación técnico productivo GAMOR, Lima 2017, influye en un 57.1% de su satisfacción laboral. El valor (Sig. = 0.000, Nagelkerke = 0.57.1). Siendo esta la que imprime acción y dinamismo de los procesos y servicios brindados, asegurando un mejor posicionamiento estratégico e imagen de la institución en su sector junto con una mejor satisfacción laboral en los docentes.
- Quinto:** El control percibido por los docentes de la institución de educación técnico productivo GAMOR, Lima 2017, influye en un 96.1% de su satisfacción laboral. El valor (Sig. = 0.000, Nagelkerke = 0.57.1). Siendo esta la más importante porque permite controlar que se

alcanzará los objetivos asegurando la continuidad de la calidad de servicio para un aumento de la demanda de los servicios brindados por la institución y una mejor satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Habiéndose encontrado la influencia de la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017. Al directorio se recomienda implementar un plan estratégico de sensibilización de los docentes sobre el alcance de la gestión administrativa y sus procesos que la institución desarrolla, a fin de mejorar la percepción en los docentes acerca de la gestión administrativa para que les sean verdaderamente útiles mejorando su satisfacción laboral.

Segundo: Habiéndose encontrado que la influencia de la planeación en la satisfacción laboral de los docentes de la institución de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017. Al directorio se recomienda establecer como prioritario en cualquier proceso de gestión a la planeación, en la cual se asegure el diagnóstico de necesidades, así como la disponibilidad y optimización de recursos, reduciendo los gastos y permita un personal más integrado con toma de decisiones más acertada en el desarrollo de los servicios, que en consecuencia influirá positivamente sobre la satisfacción laboral del docente del centro de educación técnica productiva GAMOR.

Tercero: Habiéndose encontrado que la influencia de la organización en la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017. Al directorio se recomienda desarrollar un proceso de evaluación personalizado por cada docente sobre sus actividades actuales y expectativas profesionales en la institución, con lo cual permita a la institución GAMOR crear una organización que fortalezca los factores intrínsecos, los cuales fueron definidos como factores motivantes de satisfacción para los docentes, considerante principalmente brindarles mayor autonomía en sus labores, diversidad de tareas, promociones de empleo y reconocimiento a la labor realizada en los docentes de la institución de educación técnica productiva GAMOR.

Cuarto: Habiéndose encontrado la influencia de la dirección sobre la satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017. Al directorio se recomienda implementar los mecanismos de comunicación que permitan una mejor interacción entre los procesos de dirección con los docentes, permitiendo el desarrollo de la organización, mejora del comportamiento del recurso humano y transmitir un alto nivel de liderazgo que motive a los docentes a trabajar en equipo, unir esfuerzos y contribuir eficazmente en el cumplimiento de los objetivos.

Quinto: Habiéndose encontrado la influencia del control sobre la satisfacción laboral de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima, 2017. Al directorio se recomienda desarrollar los procesos de control bajo el enfoque de acompañamiento y orientación oportuna hacia los docentes que les permita asegurar el logro de objetivos, fomentar la premiación a los logros, oportunidades de desarrollo, revisión de la política salarial y mejora de condiciones físicas de trabajo.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (2014). *Teoría de la equidad y satisfacción laboral de los docentes*. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 201-220.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Saénz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf
- Alva, J. y Juarez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-Perú 2014*. [Tesis de pregrado, Universidad peruana Antenor Orrego]. Archivo digital
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Teoría del enriquecimiento laboral y satisfacción en el trabajo de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 20(4), 480-490.
- Bandura, A. (2012). Teoría del aprendizaje social y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 37(4), 520-535.
- Blau, P. M. (2010). Teoría del intercambio social y satisfacción laboral en el ámbito educativo. *Journal of Educational Psychology*, 35(4), 543-558.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2018). Teoría de los enfoques de liderazgo y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Applied Psychology*, 28(3), 380-395.
- Calero, J. (2016). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015*. (Tesis para obtener Título profesional Licenciado en Administración). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote Huacho – Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/CALE>

RO_MORA_JANETH_DEL_PILAR_GESTION_CALIDAD_HUARAL.pdf?sequence=1

- Campos, S. y Loza, P. (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. (Tesis para obtener Título profesional Licenciado en Bibliotecología). Universidad Técnica Del Norte. Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>
- Chiavenato, I. (2014) Introducción a la Teoría General de la Administración. (8ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2012). Teoría de la contingencia aplicada a la gestión administrativa en centros educativos. *Revista de Administración Escolar*, 15(1), 30-45.
- Davis, K y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (5ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Flaste, R. (2021). Teoría de la motivación intrínseca y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 35(2), 250-265.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Teoría de la autodeterminación y satisfacción laboral en el contexto educativo. *Journal of Educational Psychology*, 38(3), 387-402.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2016). Teoría de la autodeterminación aplicada al contexto educativo y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 44(3), 355-370.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Teoría de la autodeterminación aplicada al contexto educativo y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 38(3), 387-402.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2011). Modelo JD-R y su aplicación a la gestión administrativa en el ámbito educativo. *Journal of Educational Psychology*, 35(2), 250-265.
- De La Rosa, S. y Anderson, A (2015). Diseño de un plan de mejoramiento administrativo para los departamentos de compra, logística y recursos humanos, de la empresa BUZCA S.A., en la ciudad de Cartagena. (Tesis para obtener Título profesional Licenciado en Administración). Universidad

de Cartagena. Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2536/1/Trabajo%20de%20Grado%20susan%20de%20la%20rosa%20y%20anderson%20arregoces.pdf>

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2014). Reconocimiento laboral y satisfacción de los docentes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 710-725.
- Freeman, E., Stoner, A.F. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (8ª. ed). México: Pearson Educación.
- Gómez, A., Sánchez, L., & Martínez, E. (2017). Reconocimiento del trabajo docente y clima laboral en la satisfacción del personal educativo. *Revista de Estudios Organizacionales*, 25(3), 89-105.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2010). Modelo de enriquecimiento del trabajo y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(2), 201-220.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2012). Teoría de las características del puesto y satisfacción laboral en docentes. *Journal of Educational Psychology*, 28(2), 250-265.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Teoría del desgaste laboral y satisfacción de los docentes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 145-160.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2015). Desgaste laboral y satisfacción en docentes: un enfoque de prevención en la gestión administrativa. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 480-490.
- Haro, R. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador*. (Tesis para obtener Título profesional Licenciado en Administración Policial). Universidad San Francisco De Quito. Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4778/1/120871.pdf>
- Herzberg, F. (2010). Teoría de los dos factores y la satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 45-60.
- Hofstede, G. (2013). Dimensiones culturales y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(2), 201-218.

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2536/1/Trabajo%20de%20Graduado%20susan%20de%20la%20rosa%20y%20anderson%20arregoces.pdf>

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2011). Liderazgo carismático y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 37(4), 520-535.

Kanfer, R. (2013). Teoría de la autorregulación y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Applied Psychology*, 28(3), 380-395.

Koontz, H. Wehrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración Una Perspectiva Global y Empresarial*. (14ª. ed.). México: McGraw-Hill.

Lawler, E. E. (2015). Teoría del diseño organizacional y satisfacción en el trabajo de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 35(2), 250-265.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2020). Teoría del desgaste profesional y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 89-105.

Locke, E. A. (2013). Teoría de la fijación de metas y su impacto en la satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Applied Psychology*, 42(1), 60-75.

Locke, E. A. (2014). Teoría de la fijación de metas y satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Applied Psychology*, 42(1), 60-75.

Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (3ª. ed.). Argentina: Cengage Learning.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2010). Desgaste laboral en el ámbito educativo y su relación con la gestión administrativa. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 145-160.

Maslow, A. H. (2011). Jerarquía de necesidades y satisfacción en el trabajo de los docentes. *Journal of Applied Psychology*, 32(3), 201-218.

Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. (3ª. ed.). México: Pearson Educación.

Osco, A. (2015). Determinar la relación entre la responsabilidad social Y la satisfacción laboral en una organización. (Tesis para obtener el grado académico de Maestría en gestión estratégica del factor humano). Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/594638/1/TESIS+FINAL+4.pdf>

- Pérez, J., & Cordero, M. (2015). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en el ámbito educativo. *Revista de Gestión Educativa*, 20(2), 45-60.
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2019). Teoría del liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes. *Journal of Educational Psychology*, 25(1), 145-160.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Intercambios líder-miembro y satisfacción laboral en docentes. *Journal of Applied Psychology*, 28(3), 380-395.
- Podsakoff, P. M., Whiting, S. W., Podsakoff, N. P., & Blume, B. D. (2014). Liderazgo transformacional en la gestión administrativa y su impacto en la satisfacción laboral de los docentes. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 789-804.
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª. ed.). México: Pearson Educación.
- Rousseau, D. M. (2015). Teoría del contrato psicológico y satisfacción laboral en docentes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 710-725.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Satisfacción laboral y satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el ámbito educativo. *Journal of Educational Psychology*, 44(3), 355-370.
- Seligman, M. E. P. (2019). Teoría del bienestar subjetivo y satisfacción de los docentes. *Journal of Educational Psychology*, 22(2), 201-218.
- Spector, P. E. (2017). Teoría del modelo de los recursos laborales y satisfacción de los docentes. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 789-804.
- Vroom, V. H. (2013). Teoría de las expectativas y satisfacción en el trabajo de los docentes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 543-558.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable 1: Gestión administrativa

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Es un proceso continuo y sistemático que implica una serie de actividades impulsoras, como planear, organizar, dirigir y controlar recursos y competencias para alcanzar metas y objetivos. Chiavenato (2014) (p.9).	La variable Gestión administrativa, será abordado mediante el instrumento cuestionarios, para medir la percepción de la gestión administrativa compuesto de 32 ítems en las respectivas fichas técnicas. que permitieron medir 4 aspectos: (a) Planificación, (b) Organización, (C) Dirección (4) Control.	Planificación	Definir la misión Formular objetivos Definir los planes Programar actividades	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Organización	Diseño organizacional Comunicación Asignar recursos Tecnologías Comportamiento organizacional	
			Dirección	Motivación Liderazgo Equipo de trabajo	
			Control	Definir los estándares Monitorear el desempeño Evaluación de desempeño	
				Emprender acciones correctivas	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) Docente

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir su nivel de percepción de la gestión administrativa. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente al número 5; si su respuesta es casi siempre, maque el casillero 4; si su respuesta es a veces, marque el casillero 3; si su respuesta es casi nunca, marque el casillero 2 y si su respuesta es nunca, maque el casillero 1.

LEYENDA	N: Nunca	CN: Casi Nunca	AV: A Veces	CS: Casi Siempre	S: Siempre
	1	2	3	4	5

		ÍNDICE	N	CN	AV	CS	S
		PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
PLANEACIÓN		DEFINIR LA MISIÓN					
	1	Consideras que la institución Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" define la misión con la participación de los docentes					
	2	Los objetivos que en la institución se promueve es lo planteado en la misión.					
		FORMULAR OBJETIVOS					
	3	Consideras que la institución ha definido los objetivos que permitan ser fuente de capacitación técnica					
	4	Los objetivos son claros y alcanzables					
		DEFINIR PLANES					
	5	Consideras que la institución define los planes con la participación de los docentes.					
	6	Consideras que los planes definidos por la institución son adecuados para lograr los objetivos					
		PROGRAMAR ACTIVIDADES					
	7	Consideras que las actividades son programadas para ejecutarse en un periodo de tiempo razonablemente alcanzable					
	8	Las actividades programadas son claras					
		DISEÑO ORGANIZACIONAL					

		MONITOREAR EL DESEMPEÑO					
27		El monitoreo del desempeño se realiza de modo automático y seguro, basado en alguna plataforma tecnológica					
28		La recolección de información para el desempeño de los docentes, se realiza cumpliendo el estándar establecido					
		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
29		Considerar que la evaluación es con fines de mejora continua.					
30		Considera que la evaluación del desempeño del docente es confiable, y no esta parcializada.					
		EMPRENDER ACCIONES CORRECTIVAS					
31		En el Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" las acciones correctivas son efectivas y favorables para mejorar el desempeño del docente					
32		Para el desarrollo de las acciones correctivas se tiene el compromiso de la alta dirección y de los docentes					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) Docente

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir su nivel de satisfacción laboral. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente al número 5; si su respuesta es casi siempre, maque el casillero 4; si su respuesta es a veces, marque el casillero 3; si su respuesta es casi nunca, marque el casillero 2 y si su respuesta es nunca, maque el casillero 1.

LEYENDA	N: Nunca	CN: Casi Nunca	AV: A Veces	CS: Casi Siempre	S: Siempre
	1	2	3	4	5

		INDICE	N	CN	AV	CS	S
SATISFACCIÓN INTRINSECA		PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
		INDEPENDENCIA EN EL TRABAJO					
	1	Tengo la libertad de elegir mi propio método de trabajo como docente, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos					
	2	En el Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" se promueve la independencia en el trabajo enfocado a la confianza para el desarrollo de nuevos líderes.					

SATISFACCIÓN EXTRINSECA		VARIEDAD DE TAREAS					
	3	Considero que tener a cargo una variedad de cursos dentro del ámbito de mi carrera profesional, me permite ampliar conocimientos y ganar mayor experiencia como docente					
	4	En esta institución, además de los cursos a cargo, se me asignan otras tareas las cuales no son rutinarias, por el contrario son novedosas					
		OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN EN EL TRABAJO					
	5	Ante un nuevo puesto vacante, la institución considera primero la búsqueda y evaluación de personal en las áreas internas					
	6	Considero que la institución brinda oportunidades a los docentes aplicando mecanismos como capacitación, intercambios ó pasantías hacia otras áreas internas.					
		RECONOCIMIENTO POR LA LABOR REALIZADA					
	7	En el Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" se promueve el reconocimiento por el trabajo bien realizado.					
	8	Considero que en la institución la continuidad y estabilidad laboral es un reconocimiento a la buena labor que el docente realiza					
		COMPENSACIÓN ECONÓMICA					
	9	Considero que la remuneración económica que percibo esta de acuerdo a la labor docente que realizo					
	10	Considero que el factor económico no es un factor determinante para irme de la institución					
		ENTORNO FISICO					
	11	Estoy satisfecho con las condiciones físicas de los ambientes que dispone la institución					
	12	Se dispone de los recursos didácticos y equipos de laboratorios adecuados para el buen desarrollo de mis labores docentes					
		SEGURIDAD LABORAL					
13	Considero que la modalidad de contrato que tengo como docente en la institución me brinda mayor seguridad laboral						
14	Considero que la institución me brinda buenos beneficios laborales para mi familia y yo.						
	GERENCIA INSTITUCIONAL						
15	Estoy satisfecho de la gestión de los directivos del Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" por mejorar la identificación de los docentes con la institución.						
16	Considero que la institución tiene una buena posición estratégica en su sector, brindando mayor satisfacción a los docentes que la conformamos.						
	CALIDAD DE RELACIONES INTERPERSONALES						

17	Considero que en la institución prevalece el respeto y la comunicación efectiva.					
18	Considero que la institución promueve las relaciones interpersonales, realizando actividades de integración con diferentes áreas.					
CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO						
19	Considero que la institución tiene gran interés en la capacitación y perfeccionamiento de sus docentes					
20	Considero que las capacitaciones que realiza la institución para sus docentes, están de acuerdo a las necesidades de cada docente para su perfeccionamiento en su especialidad.					

Anexo 3. Matriz Evaluación por juicio de expertos.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	Consideras que la institución Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" define la misión con la participación de los docentes							
2	Los objetivos que en la institución se promueve es lo planteado en la misión.							
3	Considera que la institución ha definido los objetivos que permitan ser fuente de capacitación técnica							
4	Los objetivos son claros y alcanzables							
5	Consideras que la institución define los planes con la participación de los docentes.							
6	Consideras que los planes definidos por la institución son adecuados para lograr los objetivos							
7	Consideras que las actividades son programadas para ejecutarse en un periodo de tiempo razonablemente alcanzable							
8	Las actividades programas son claras							
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El actual diseño organizacional de la institución facilita el desarrollo de actividades de los docentes							
10	Consideras que el organizable respeta tu condición de docente.							
11	Los docentes tienen conocimiento claro de las directivas y normas establecidas en la institución.							
12	Consideras que el proceso de comunicación de la institución es el adecuado							
13	En esta institución se asigna adecuadamente los materiales requeridos para el desarrollo de las actividades de los docentes							
14	La institución garantiza la asignación de recursos humanos							
15	Se dispone de infraestructura tecnológica para facilitar las actividades que desarrollan los docentes en la institución							
16	Se programan actividades para mejorar las capacidades tecnológicas del personal							

	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las jefaturas en el Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" apoyan a canalizar las iniciativas de los docentes							
18	Las actividades educativas que se realizan en la institución son de claro conocimiento del personal docente							
19	Se promueve el reconocimiento de los docentes destacados							
20	Se desarrollan espacios con los docentes para informar el estado actual, casos de éxitos y la proyección de la institución.							
21	Consideras que existe liderazgo en la dirección que imparte el Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR"							
22	Se promueve el desarrollo del liderazgo de los docentes por parte de la alta dirección							
23	La interacción de los docentes con los directivos de la institución es horizontal							
24	Si te ausentas por unos días, tienes la seguridad que tendrás el apoyo de los docentes de tu área							
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" utiliza algún estándar para el control del desempeño de los docentes							
26	El estándar de control es claro para los docentes							
27	El monitoreo del desempeño se realiza de modo automático y seguro, basado en alguna plataforma tecnológica							
28	La recolección de información para el desempeño de los docentes, se realiza cumpliendo el estándar establecido							
29	Considerar que la evaluación es con fines de mejora continua.							
30	Considera que la evaluación del desempeño del docente es confiable, y no esta parcializada.							
31	En el Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" las acciones correctivas son efectivas y favorables para mejorar el desempeño del docente							
32	Para el desarrollo de las acciones correctivas se tiene el compromiso de la alta dirección y de los docentes							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca							
1	Tengo la libertad de elegir mi propio método de trabajo como docente, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos							
2	En el Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" se promueve la independencia en el trabajo enfocado a la confianza para el desarrollo de nuevos líderes.							
3	Considero que tener a cargo una variedad de cursos dentro del ámbito de mi carrera profesional, me permite ampliar conocimientos y ganar mayor experiencia como docente							
4	En esta institución, además de los cursos a cargo, se me asignan otras tareas las cuales no son rutinarias, por el contrario son novedosas							
5	Ante un nuevo puesto vacante, la institución considera primero la búsqueda y evaluación de personal en las áreas internas							
6	Considero que la institución brinda oportunidades a los docentes aplicando mecanismos como capacitación, intercambios ó pasantías hacia otras áreas internas.							
7	En el Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" se promueve el reconocimiento por el trabajo bien realizado.							
8	Considero que en la institución la continuidad y estabilidad laboral es un reconocimiento a la buena labor que el docente realiza							
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que la remuneración económica que percibo está de acuerdo a la labor docente que realizo							
10	Considero que el factor económico no es un factor determinante para irme de la institución							
11	Estoy satisfecho con las condiciones físicas de los ambientes que dispone la institución							

12	Se dispone de los recursos didácticos y equipos de laboratorios adecuados para el buen desarrollo de mis labores docentes							
13	Considero que la modalidad de contrato que tengo como docente en la institución me brinda mayor seguridad laboral							
14	Considero que la institución me brinda buenos beneficios laborales para mi familia y yo.							
15	Estoy satisfecho de la gestión de los directivos del Centro de Educación Técnica Productiva "GAMOR" por mejorar la identificación de los docentes con la institución.							
16	Considero que la institución tiene una buena posición estratégica en su sector, brindando mayor satisfacción a los docentes que la conformamos.							
17	Considero que en la institución prevalece el respeto y la comunicación efectiva.							
18	Considero que la institución promueve las relaciones interpersonales, realizando actividades de integración con diferentes áreas.							
19	Considero que la institución tiene gran interés en la capacitación y perfeccionamiento de sus docentes							
20	Considero que las capacitaciones que realiza la institución para sus docentes, están de acuerdo a las necesidades de cada docente para su perfeccionamiento en su especialidad.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del validador:.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Matriz de datos de la prueba piloto

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																								SATISFACCIÓN LABORAL																													
	Planificación						Organización						Dirección						Control						Satisfacción Intrínseca						Satisfacción Extrínseca																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52		
R 1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	2		
R 2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	5	2	4	2	3	2	1	3	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	
R 3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	1	3	1	5	4	1	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2		
R 4	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1			
R 5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	2	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3		
R 6	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	4	2	3	1	5	5	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3		
R 7	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3			
R 8	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	2	3	1	5	5	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2		
R 9	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	1	3	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2		
R 10	3	5	3	3	2	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	1	3	1	5	5	1	2	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2		
R 11	4	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4					
R 12	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	3	2	5	4	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2			
R 13	4	4	3	3	2	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	2	2	3	3	3	1	5	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2				
R 14	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	2	3	4	1	3	1	5	5	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	
R 15	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	2	4	2	3	3	2	3	1	5	5	2	3	1	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	
R 16	4	3	4	3	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	3	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2		
R 17	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2		
R 18	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	2	3	4	1	3	1	5	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2		
R 19	2	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	2	5	4	1	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2		
R 20	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Gestión administrativa	0.943	32
Satisfacción laboral	0.958	20

Anexos 7: Matriz de datos general de la población censada

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																							SATISFACCIÓN LABORAL																														
	Planificación							Organización							Dirección					Control				Satisfacción Intrínseca						Satisfacción Extrínseca																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52		
R 1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	1	3	1	5	4	1	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2		
R 2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	
R 3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	2	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3		
R 4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	4	2	3	1	5	5	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3			
R 5	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3			
R 6	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	2	3	1	5	5	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2		
R 7	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	1	3	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2		
R 8	3	5	3	3	2	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	1	3	1	5	5	1	2	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2
R 9	4	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4		
R 10	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	3	2	5	4	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2		
R 11	4	4	3	3	2	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	2	2	3	3	3	1	5	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2			
R 12	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	5	2	4	2	3	2	1	3	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1		
R 13	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	2	3	4	1	3	1	5	5	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2		
R 14	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	2	4	2	3	3	2	3	1	5	5	2	3	1	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2			
R 15	4	3	4	3	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	3	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2			
R 16	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2				
R 17	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2		
R 18	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	2	3	4	1	3	1	5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2		
R 19	2	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	2	5	4	1	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2		
R 20	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2		
R 21	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	2	4	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2		
R 22	2	4	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	2	3	2	3	2	2	3	2	5	4	2	2	2	3	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2		
R 23	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	2	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2		
R 24	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	5	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3		
R 25	2	4	4	2	3	5	4	4	3	3	3	5	2	3	2	2	4	1	3	2	5	3	1	2	1	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3
R 26	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	1	3	2	4	3	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	
R 27	3	4	5	3	2	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4		
R 28	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	2	3	4	2	3	2	5	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3		
R 29	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	5	2	4	3	3	3	1	3	3	1	1	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
R 30	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	5	2	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1
R 31	2	2	3	2	1	2	2	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	3	3	5	4	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2		
R 32	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	2	3	2	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	3	4	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	
R 33	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	1	3	1	5	3	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2		
R 34	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	5	3	1	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
R 35	3	4	4	3	2	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4		

R 80	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	2	4	2	2	3	2	5	5	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2
R 81	3	5	3	3	2	2	4	5	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	1	3	1	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	1	2		
R 82	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	5	2	5	2	3	3	1	3	1	5	5	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2					
R 83	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	3	2	5	4	1	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2				
R 84	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	2	4	3	1	3	1	5	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2			
R 85	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	2	1	2	1	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2					
R 86	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	2	4	2	3	4	2	3	2	5	4	1	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2						
R 87	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	5	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	1	2	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2					
R 88	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	2	5	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2			
R 89	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	5	2	4	2	3	4	3	3	3	5	4	2	1	1	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3				
R 90	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3			
R 91	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	2	5	2	3	3	2	3	1	4	5	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2			
R 92	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	2	3	3	1	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3					
R 93	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3			
R 94	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	1	3	1	5	5	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2					
R 95	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	5	2	5	2	4	4	1	3	2	4	4	1	2	1	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2			
R 96	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	4	3	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4				
R 97	2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2			
R 98	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	5	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2			
R 99	3	3	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3			
R 100	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	2	5	2	4	4	3	3	3	5	4	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2			
R 101	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	2	3	2	5	5	1	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3				
R 102	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	2	3	3	1	3	2	5	5	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3			
R 103	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	2	4	2	3	3	1	3	3	4	4	1	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	1	2			
R 104	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	1	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2			
R 105	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	2	1	3	1	5	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3				
R 106	3	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	5	2	3	2	3	3	1	3	1	5	4	1	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3			
R 107	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	2	4	4	2	3	2	3	4	2	2	1	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3			
R 108	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	2	4	2	3	4	1	3	2	5	5	1	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2			
R 109	3	4	4	3	2	3	5	4	3	4	4	4	4	5	2	4	3	3	2	1	3	3	5	5	1	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2			
R 110	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	2	2	4	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3				
R 111	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	3	3	1	4	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3				
R 112	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	1	3	2	5	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3				
R 113	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	5	2	4	2	3	3	1	3	2	5	4	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3				
R 114	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	3						
R 115	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	5	2	3	3	1	3	1	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2					
R 116	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	2	3	3	1	3	2	3	4	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2				
R 117	3	4	5	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	3	5	4	1	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3				
R 118	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4																																				

TÍTULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA GAMOR EN LIMA, 2017
AUTOR: BACH. MIGUEL ANGEL ROMERO CACHA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cómo influye la planificación en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017?</p> <p>¿Cómo influye la organización en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017?</p> <p>¿Cómo influye la dirección en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017?</p> <p>¿Cómo influye el control en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar cómo influye la planificación en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p> <p>Determinar cómo influye la organización en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p> <p>Determinar cómo influye la dirección en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p> <p>Determinar cómo influye el control en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La planificación influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p> <p>La organización influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p> <p>La dirección influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p> <p>El control influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva GAMOR en Lima 2017</p>	Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	Definir la misión Formular objetivos Definir los planes Programar actividades	1, 2 3,4 5,6 7,8	Siempre (5)	
			Organización	Diseño organizacional Comunicación Asignar recursos Tecnologías	9,10 11,12 13,14 15,16	Casi siempre (4)	Inadecuada (32-74)
			Dirección	Comportamiento organizacional Motivación Liderazgo Equipo de Trabajo	17,18 19,20 21,22 23,24	A veces (3)	Aceptable (75-117)
			Control	Definir los estándares Monitorear el desempeño Evaluación de desempeño Emprender acciones correctivas	25,26 27,28 29,30 31,32	Casi nunca (2)	Adecuado (118-160)
						Nunca (1)	
			Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Factores intrínsecos	Independencia en el trabajo Variedad de tareas Oportunidades de promoción de trabajo Reconocimiento por la labor realizada	1, 2 3,4 5,6 7,8	Siempre (5) Casi siempre (4)	Baja (20-46)
Factores extrínsecos	Compensación económica Entorno físico Seguridad laboral Gerencia institucional Calidad de relaciones interpersonales Capacitación y perfeccionamiento	9,10 11,12 13,14 15,16 17,18 19,20	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Media (47-73) Alta (74-100)			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>La presente investigación se desarrolló siguiendo el enfoque cuantitativo y corresponde a una investigación básica, descriptiva de nivel correlacional – causal, según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2010).</p> <p>Básica, porque busca nuevos conocimientos sin un fin práctico inmediato; está dedicada a ampliar los conocimientos relacionados a las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral.</p> <p>Descriptiva, pues se describió a las dos variables de estudio tal y como se presentaron al momento de la investigación.</p> <p>Correlacional - causal, porque midió el grado de influencia que existía entre la variable gestión administrativa con la variable satisfacción laboral de los docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>La investigación se desarrolló aplicando el diseño no experimental de corte transversal, correlacional – causal, dado que no se desarrolló ninguna manipulación deliberada de las variables y la recolección de datos se realizó en un solo momento en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, et al.2010) y obedeció al siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;">  <p>X_1 → Y_1</p> </div> <p>Dónde:</p> <p>X_1 Variable independiente Gestión administrativa</p> <p>Y_1 Variable dependiente Satisfacción laboral</p> <p>MÉTODO: Científico, Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Estará conformada por 120 docentes del Centro de Educación técnico productiva “GAMOR”, del distrito de Cercado de Lima, que laboran en el turno mañana, tarde y noche, en las áreas técnicas de electricidad, electrónica y mecánica.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: El tipo de muestra es censal.</p> <p>Según Hernández, et al. (2010) “Sólo cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población. Por ejemplo, los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta” (pág. 172).</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Se consideró centrar el estudio en la totalidad de la población, conformada por los 120 docentes del centro de educación técnico productiva GAMOR en Lima, 2017.</p> <p>Como criterios de inclusión se considerarán a docentes con una antigüedad laboral no menor de 1 año, por considerarlo un período en el que le ha permitido conocer las características de la institución donde se desarrolla la investigación.</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta, tipo escala de likert</p> <p>Instrumentos: Ficha de cuestionario</p> <p>Autor: Adaptado de Chiavenato, I</p> <p>Año: 2014</p> <p>Monitoreo: Determinar la percepción de la gestión administrativa.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colectiva, para los docentes del Centro Técnico productiva “GAMOR”, con una antigüedad laboral no menor a 1 año</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta, tipo escala de likert</p> <p>Instrumentos: Ficha de cuestionario</p> <p>Autor: Adaptado de Robbins y Judge</p> <p>Año: 2010</p> <p>Monitoreo: Determinar el nivel de satisfacción laboral.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colectiva, para los docentes del Centro Técnico productiva “GAMOR”, con una antigüedad laboral no menor a 1 año</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>La investigación aplicó un análisis de datos de manera descriptivo con tablas de frecuencia, gráfico de barras y para la prueba de confiabilidad el coeficiente del alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrolló haciendo uso de la herramienta de software SPSS versión 21.</p> <p>INFERENCIAL</p> <p>La estadística inferencial nos permite probar hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la regresión ordinal, obteniendo los parámetros de significancia y Nagelkerke.</p>