



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones
públicas Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Enriquez León, Julia Beatriz (orcid.org/0000-0003-3829-6559)

ASESORES:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mtra. Flores Zulueta, Lesly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi Dios Todopoderoso por la dicha de que siempre me acompaña y da fuerzas para seguir avanzando con mis proyectos de vida.

A mi familia en especial a mi madre que es el motor porque día a día me impulsa a seguir adelante y es mi fuente de inspiración.

Agradecimiento

A mi asesora, Dra. Mercedes Nagamine Miyashiro y coasesora Mtra. Lesly Flores Zulueta por sus sabios conocimientos que me han ayudado a culminar mi tesis con éxito.

A mi Alma mater, Universidad César Vallejo porque me ayuda a crecer y lograr mis proyectos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas Lima, 2023", cuyo autor es ENRIQUEZ LEON JULIA BEATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 08-08-2023 14:42:40

Código documento Trilce: TRI - 0645606



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ENRIQUEZ LEON JULIA BEATRIZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADOMAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULIA BEATRIZ ENRIQUEZ LEON DNI: 31658315 ORCID: 0000-0003-3829-6559	Firmado electrónicamente por: JENRIQUEZL el 08-08-2023 21:55:51

Código documento Trilce: INV - 1275557

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del autor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Gestión Administrativa y sus dimensiones	19
Tabla 2: Satisfacción	19
Tabla 3: Información de ajuste de los modelos	20
Tabla 4: Bondad de ajuste	20
Tabla 5: Pseudo R cuadrado	21
Tabla 6: Estimaciones de parámetro	21
Tabla 7: Información de ajuste de los modelos	22
Tabla 8: Bondad de ajuste	22
Tabla 9: Pseudo R cuadrado	22
Tabla 10: Estimaciones de parámetro	23
Tabla 11: Información de ajuste de los modelos	23
Tabla 12: Bondad de ajuste	24
Tabla 13: Pseudo R cuadrado	24
Tabla 14: Estimaciones de parámetro	24
Tabla 15: Información de ajuste de los modelos	25
Tabla 16: Bondad de ajuste	25
Tabla 17: Pseudo R cuadrado	25
Tabla 18: Estimaciones de parámetro	26
Tabla 19: Información de ajuste de los modelos	26
Tabla 20: Bondad de ajuste	27
Tabla 21: Pseudo R cuadrado	27
Tabla 22: Estimaciones de parámetro	27

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas, Lima, 2023. El método utilizado en la investigación fue correlacional causal ya que se desea medir el grado de nivel entre ambas variables, siendo el enfoque cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental. La información se obtuvo mediante una encuesta aplicada a 133 docentes cuyo muestreo fue no probabilístico intencional. Se realizó la validación de contenido por criterio de expertos y la confiabilidad a través de alfa de Cronbach. Respecto a los resultados Existe incidencia significativa ya que el coeficiente de Nagelkerke ($.466$) indicó incidencia del 46.6%. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald 9267.15 y sig. ,000 para GA media y la insatisfacción con índice de Wald 3184,036 y sig. ,000 demuestran que la gestión administrativa influye en la satisfacción en el nivel insatisfecho.

Palabras clave: Gestión administrativa, satisfacción laboral, planificación, control

Abstract

The present investigation had the general objective: To determine the incidence of administrative management on the job satisfaction in public institutions, Lima, 2023. The method used in the investigation was correlational since it is desired to measure the degree of level between both variables, being the quantitative approach of basic type with a non-experimental design. The information was obtained through a survey applied to 133 teachers whose sampling was intentional non-probabilistic. Content validation was carried out by expert criteria and reliability through Cronbach's alpha. Regarding the results, there is a significant incidence since the Nagelkerke coefficient (.466) indicated an incidence of 46.6%. Likewise, the estimates show that the results of Wald 9267.15 et seq. ,000 for mean GA and dissatisfaction with the Wald index 3184.036 and sig. ,000 show that administrative management influences satisfaction at the dissatisfied level.

Keywords: Administrative management, job satisfaction, planning, control

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de gestión administrativa en educación, es hablar de complejos procesos institucionales basados en gestionar recursos como educadores, educandos, infraestructuras, presupuestos, materiales, entre otros, cuya finalidad es brindar un eficiente servicio de calidad tanto a los clientes internos como externos. Toda gestión debe siempre tener presente no solamente a los estudiantes sino también a sus colaboradores ya que la satisfacción laboral es indispensable para que las metas sean alcanzadas con alta eficacia y compromiso.

A nivel internacional, Unesco (2022) manifiesta que la gestión administrativa en educación no solo tiene como fin manejar todos los aspectos de función gerencial como presupuestos, infraestructura, salarios, etc., sino también apoyar, acompañar y promover una enseñanza-aprendizaje de calidad ya que un gestor no puede estar desligado de la función pedagógica. Gestionar administrativamente implica resolver y llevar a cabo diversas tareas dentro de una institución u organización.

En el ámbito educativo, estas responsabilidades recaen en el director quien tiene el compromiso de lograr que la comunidad educativa trabaje unida hacia un fin común con eficacia, permitiéndoles alcanzar sus objetivos. (Martín, 2019) Indudablemente, debido a la labor del encargado de la gestión, se crea un ambiente propicio para que la comunidad educativa colabore de manera cohesionada, asegurando que las tareas se realicen de manera pertinente y con la capacidad de disfrutar de un ambiente laboral agradable que les motive a seguir mejorando continuamente.

Esto lleva a la institución a alcanzar un nivel de excelencia en su desempeño y en la calidad de la educación que ofrece. En conclusión, la satisfacción laboral está bajo un escrutinio cada vez mayor de las instituciones, endonde el factor humano se vuelve verdaderamente importante; algunos autores concuerdan que la satisfacción laboral está fuertemente asociada con altos niveles de esfuerzo, productividad y compromiso, para alcanzar objetivos personales u organizaciones (Mathur y Mehta, 2015).

A nivel nacional, el Ministerio de Educación (2023) establece que el director es el responsable y quien debe estar comprometido con el desarrollo integral del educando monitoreando a su personal para que se den los estándares de

enseñanza-aprendizaje con alta calidad abarcando no solo lo cognitivo sino también lo socioemocional para que se alcance el perfil de egreso con sus competencias y capacidades. La satisfacción laboral es una práctica de suma importancia que busca mejorar y fortalecer las emociones positivas en los trabajadores. Para lograrlo, es esencial que la organización brinde beneficios a sus empleados, dado que ellos pasan la mayor parte de su tiempo trabajando allí y necesitan laborar en las mejores condiciones. (Melo, 2020) Cuando las empresas se preocupan por ofrecer un servicio de calidad a sus colaboradores, demuestran su interés y compromiso por mantenerse como una empresa de calidad. Además, muestran su disposición para invertir en sus empleados y no escatimar en seguir invirtiendo, asegurando que laboren de manera adecuada. En el sector público, la administración incide directamente a satisfacción laboral considerando los factores internos y externos lo cual el personal docente labora enfocados a un tipo de gestión donde el fin es buscar la satisfacción en mérito a su trabajo buscando un ambiente favorable que le permita el desarrollo profesional y personal. Según lo mencionado, hay elementos que pueden ser los responsables directos en la incidencia en la satisfacción laboral de los profesores de una organización pública. Por un lado, al ser servidores públicos que ingresan a la carrera magisterial mediante un proceso de selección basado en méritos, se encuentran con limitaciones para ascender a otros puestos gubernamentales, debido a las restricciones impuestas por las normas laborales que rigen el sistema de carrera. Por otro lado, se ven afectados por diversos factores relacionados con las dinámicas económicas, políticas y sociales que impactan en el ámbito educativo. Estos factores se manifiestan en aspectos académicos, como los planes de estudio, las demandas y la complacencia de los alumnos y sus padres; y en aspectos administrativos, como las reformas, la falta de recursos financieros, las condiciones de las instalaciones físicas, el entorno y la presencia de sindicatos (Boscan et al, 2021).

A nivel institucional, las escuelas públicas del sector Lima que está en estudio tienen colaboradores que manifiestan una insatisfacción laboral ya que en algunas ocasiones un grupo del personal ha realizado manifestaciones en la institución en contra de la gestión porque sienten poca comunicación, mucha burocracia, favoritismo, falta de empatía, etc. Con el propósito de cooperar con futuras indagaciones sobre satisfacción en profesores, consideramos la pregunta: ¿Cómo

incide la gestión administrativa en la satisfacción laboral en los colegios de Lima, 2023? El presente trabajo se justifica teóricamente sustentando a las variables y sus dimensiones considerando teorías clásicas y contemporáneas de la administración y de otras disciplinas afines al tema de investigación.

Además, en cuanto a la justificación práctica este documento sirvió para establecer la incidencia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, contribuyendo al planteamiento de soluciones a los problemas que se desarrollan en los docentes, como, problemas en la poca motivación de los docentes para realizar sus funciones, no se realiza trabajo en equipo, se observa poco compromiso e identidad con la institución; lo que genera insatisfacción laboral.

Se justifica metodológicamente, porque los procedimientos, técnicas e instrumentos que se han usado en el trabajo, han mostrado su validez y confiabilidad para ser utilizado en documentos académicos, que servirán para contrastar los resultados y formular conclusiones pertinentes. La investigación es de tipo básica, de diseño correlacional, recojo de datos se empleó la técnica de la encuesta y posteriormente se aplicó el instrumento del cuestionario; dicha información se procesa para obtener los resultados y elaborar las conclusiones.

Para el objetivo general se planteó: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas, Lima, 2023. En cuanto al objetivo específico se planteó: Establecer la incidencia de la planificación, organización, dirección, control en la satisfacción laboral en instituciones públicas, Lima 2023.

En cuanto a la hipótesis general se planteó: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas, Lima, 2023. En cuanto a la hipótesis específica se plantea: Existe incidencia significativa de la planificación, organización, dirección, control en la satisfacción laboral en instituciones públicas, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, el trabajo que propone Pumaquispe (2022) examinó la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Sina, Puno, durante el año 2021. Se obtuvo un resultado una $r_s=0.883$, con lo cual se establece una correlación positiva y fuerte. Como conclusión, se determinó que la gestión administrativa tiene influencia sobre la satisfacción laboral. Se enfatiza la importancia de establecer un sistema de recompensas justas, condiciones de trabajo favorables y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo. Estas medidas contribuyen a la mejora continua en el sector público y a brindar servicios de calidad a los ciudadanos del Distrito de Sina.

Asimismo, Valera (2022) en su trabajo tuvo como objetivo general establecer relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en los profesores de del colegio Manuel García Cerrón, Puente Piedra. De tipo básico, no experimental, cuyo enfoque utilizado fue el cuantitativo. Se decidió aplicar un cuestionario a la población específica de 120 profesores. Los resultados detallan que la organización obtuvo un nivel alto (38.3%), mientras que la planeación y la dirección y control obtuvieron niveles medios y altos, respectivamente. En cuanto a la satisfacción laboral alcanzó un nivel alto con un 35%. La conclusión fluctúa que se halló una correlación significativa y directa entre dichas variables del estudio.

Saavedra y Delgado (2020) presentaron su artículo, en donde concluyeron que la satisfacción laboral en el ámbito de la GA se refleja en cómo se sienten los trabajadores en su entorno laboral, los cuales no se encuentran satisfechos debido a los bajos salarios, las condiciones de trabajo inadecuadas y el liderazgo incorrecto. La gestión administrativa requiere estrategias que permitan dirigir adecuadamente la organización, ya que esto contribuye al logro de metas.

De igual modo, Bao (2019) examinó la conexión entre la GA y la satisfacción laboral de los colaboradores de Posgrado de la UNHEVAL en 2019, con una muestra de 18 trabajadores seleccionados mediante muestreo censal. Los resultados revelaron una relación no significativa (-0,194), lo que determinó descartar la hipótesis H_i y confirmó la hipótesis H_o . En resumen, no se encontró una relación significativa entre dichas variables.

En su estudio, Guzmán (2017) propuso analizar la gestión administrativa llevada a cabo durante las elecciones generales del año 2016, así como el compromiso de los trabajadores y su satisfacción laboral en relación a su gestión en ODPE. Este análisis se enmarca dentro de las elecciones presidenciales y parlamento andino en 2016. Los resultados mostraron una relación directa ($r = 0.285$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre las variables y la satisfacción laboral en la ODPE-Alto Amazonas en 2016. Se pudo comprobar la hipótesis planteada y se observó una relación de nivel moderado.

A nivel internacional se presentan los siguientes trabajos realizados con anterioridad: Álvarez et al. (2023) presentó un diseño metodológico para la creación de una escala que permite evaluar el nivel de satisfacción laboral en empresas, Veracruz, México. La escala consta de 15 ítems, los cuales fueron validados con los criterios de claridad y pertinencia por cinco expertos. Se obtuvo un índice de adecuación muestral KMO de .863, lo que confirma su validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos fueron significativos, con una correlación de ($Rho=0,906$), lo que muestra una alta consistencia interna de la escala.

Asimismo, Mainali y Belbase, (2023) presentaron el artículo analizando la satisfacción laboral y el desarrollo profesional de los profesores de matemáticas de secundaria en Nepal. Los resultados obtenidos mostraron un nivel de satisfacción laboral relativamente alto, pero se identificaron varios factores importantes para su satisfacción y desarrollo profesional. Entre los factores más significativos se encontraban la capacitación en servicio y los recursos educativos, la infraestructura escolar y los incentivos financieros. El estudio también destacó la importancia de un sistema educativo libre de influencias políticas y de mantener separada la política del proceso de formación del comité de gestión escolar (SMC). Además, se observó que los maestros deberían abstenerse o desalentarse de participar en actividades políticas como miembros de partidos políticos. Los datos subrayaron la necesidad de que los sindicatos de docentes trabajen en beneficio del bienestar de los maestros, en lugar de promover las agendas e ideologías políticas.

De igual modo, Flores (2022), en su trabajo, analizó la relación que hay en el estilo de gestión y satisfacción laboral. Tuvo un enfoque cuantitativo, siendo observacional, analítica y de corte transversal. Cuya muestra compuesta por 12

coordinadores y 354 profesores. Los resultados indicaron que los participantes estaban parcialmente/totalmente satisfechos. También se demostró que los coordinadores tienen una visión similar de satisfacción laboral a la de los profesores. Se concluye que, si los coordinadores muestran una adecuada gestión y ejercen un liderazgo auténtico, los docentes se sentirán más comprometidos con su trabajo y enseñarán de manera más eficaz.

Asimismo, Gómez-García et al. (2021) tuvo como finalidad proporcionar una perspectiva comparativa de las diversas medidas utilizadas para el estudio de la satisfacción laboral en el ámbito docente. Basándose en los principios de la Educación Comparada, se realiza una revisión teórica en donde se examinan diversos instrumentos y se busca identificar las medidas más comúnmente utilizadas para evaluar la satisfacción laboral del grupo. Como resultado, se presenta una tabla que destaca nueve instrumentos y sus características.

Por otro lado, Boscan et al. (2021), es su trabajo planteado tuvo como finalidad establecer la correspondencia entre las competencias tecnológicas y la gestión administrativa en las escuelas de bachillerato en Ecuador. Cuya muestra comprendió 26 IE pública de Cañar. Los hallazgos revelaron una relación alta y positiva entre dichas variables, destacando una correlación especialmente fuerte con el desarrollo profesional (0.720). Como conclusión, se afirma que las instituciones analizadas tienen la capacidad de desarrollar una gestión administrativa exitosa en entornos de pandemia.

Finalmente, Galarza et al. (2020) realizaron una propuesta de solución a la problemática planteada a través de una investigación sobre la GA y la competitividad de las microempresas en la emergencia por COVID-19. Se realizó un símil de los principales indicadores de competitividad económica, centrándose en el análisis de las principales afectaciones. Para ello, se determinó realizar un proceso estadístico de las afectaciones en la región de Babahoyo, Ecuador, utilizando una encuesta que generó 137 respuestas válidas. Los resultados demostraron el impacto en los principales sectores empresariales.

En base a la información recopilada la primera variable: Gestión administrativa se puede citar algunas teorías que respaldan la variable en estudio. Mintzberg et al. (1997) propone la teoría de enfoque de las funciones gerenciales como parte de

la teoría administrativa. El enfoque se basa en observar y describir diversas actividades o funciones que llevan a cabo los gerentes directivos conduciendo la estrategia como una medida que fortalece el logro de metas influenciando en el rendimiento. Según Mintzberg et al. (1997) manifestaron tres dimensiones principales de las funciones gerenciales: a) Funciones interpersonales: Implica desempeñar roles de liderazgo y representación de la organización, así como realizar tareas protocolares y sociales, como las funciones de relaciones públicas; b) Funciones informativas: Se refiere a recibir y transmitir información dentro y fuera de la institución. Esto implica ser receptor de información sobre el desempeño de la compañía y también ser un promotor que comparte información con los subordinados y otros actores externos. c) Funciones de decisión: Involucra tomar decisiones y realizar actividades como emprendedor, delegado para solucionar problemas, proveedor de recursos y negociador. El gerente promueve la relación con personas y grupos para alcanzar los propósitos de la institución. En la posición de Weber (2016) propone la teoría de la burocracia manifestándose la importancia de buscar mejorar la eficiencia y eficacia en las instituciones. Se consideran cinco elementos claves, los cuales describen estandarizar el trabajo y controlar a los empleados. Estos elementos incluyen: la autoridad jerárquica, la selección y promoción basadas en el desempeño, la jerarquía sistemática de autoridad y la aplicación de reglas y normas uniformes. Además, se argumenta que en los sistemas burocráticos empleándose cinco elementos mejoran el funcionamiento de las organizaciones y promueven la seguridad de los gerentes, minimizan las tensiones y fomentan comportamientos éticos, así como los intereses de la organización.

Por otro lado, existen diversos conceptos que ayudan a tener una visión clara sobre la definición de gestión administrativa. Según González (2023), son acciones dirigidas y llevadas a cabo de modo coherente en cuanto a la planeación, organización, dirección y otras. En tal sentido, una gestión administrativa eficiente significa ejercer una práctica administrativa capaz de fortalecer al cuerpo social facilitando el funcionamiento de los procesos administrativos en las instituciones. Peralta et al. (2023) consideraron que, una adecuada gestión administrativa permite llevar a cabo acciones de carácter sistémico y funcional vislumbrados en el logro de resultados que permiten maximizar la eficiencia en el cuerpo social de una

organización. Conforme a ello, el cumplimiento de los propósitos en la institución deriva de una gestión eficiente brindando satisfacción al personal y a los usuarios que la componen.

Asimismo, la gestión administrativa en la educación es una actividad que recae generalmente en los directores, líderes, jefes y administradores, quienes son los responsables de gestionar la institución educativa. Este trabajo resulta complejo, dado que todas las decisiones que toman están enfocadas en mejorar la eficacia y eficiencia de la institución en el ámbito educativo, así como en mantener el orden entre los miembros de la organización. (Mendoza et al., 2022) Es fundamental que las personas encargadas de esta labor estén debidamente capacitadas, debido a la gran dificultad que conlleva. Por ello, su selección debe ser cuidadosa y siempre deben estar en constante evolución para mantener la institución en las mejores condiciones y ofrecer servicios de calidad.

Por otro lado, la gestión administrativa en el ámbito educativo se refiere al conjunto de prácticas que las organizaciones institucionales utilizan como herramienta para facilitar el control interno. Esta herramienta ayuda a mejorar la gestión y evaluar la situación de las operaciones, permitiéndoles tener una visión panorámica de sus funciones, eficiencia, eficacia, productividad y presencia en el mercado. Debido a estas prácticas, tanto estudiantes como personal pueden recibir servicios adecuados, ya que se mantiene un orden mediante el control interno, asegurando que todo funcione correctamente. (Ordoñez et al., 2021) Es evidente que estas herramientas son fundamentales para mantener la organización en orden y posibilitando la oportunidad de brindar un servicio apropiado tanto a los trabajadores como a la comunidad estudiantil.

Según Becerra (2022) el involucramiento de un conjunto de acciones de tipo administrativas que son el soporte para otras actividades esenciales de las instituciones educativas corresponden a la una gestión administrativa, por lo que en esta perspectiva contribuye al logro de objetivos y de las actividades académicas de las instituciones. En tal sentido, debe considerarse en lo planteado que, una buena gestión administrativa significa ejercer una responsabilidad participada de todas las personas que componen una organización desarrollando una práctica administrativa capaz de fortalecer el cuerpo social facilitando el funcionamiento de

las instituciones. Un concepto notable lo propuso Fayol (2009) manifestando en su aporte sobre esta temática que, la gestión administrativa representa un conjunto de actividades y conductas que cumplen funciones esenciales que hacen posible el logro de objetivos aprovechando los recursos disponibles de naturaleza personal dirigidas al buen funcionamiento del cuerpo social, funcionando de forma sincronizada y coordinada, cuyo propósito será siempre una mejor y mayor producción con el mismo esfuerzo requerido.

Otras definiciones, según la perspectiva de Mendoza y Moreira (2021) señalaron que, la gestión administrativa destaca la implementación de mecanismos y estrategias conducentes al logro de metas y objetivos favoreciendo el cumplimiento de las directrices institucionales. Como bien se ha señalado, este tipo de gestión al ser sistemático, lógico y participativo consigue rediseñarse a fin de afrontar los retos que enfrenta la gestión. De igual forma, Girao (2020) mencionó que la gestión administrativa en los colegios contribuye a la mejora de las personas, por consiguiente, todas las acciones y esfuerzos se desarrollan para una operación eficaz y eficiente mediante acciones coherentes de apoyo a la organización administrándose los recursos humanos, tecnológicos, materiales y de servicios administrativos con el objeto de cumplir con las actividades ordinarias y esenciales que pertenecen a un plan específico.

La gestión administrativa educativa es capaz de ser manejada gracias a elementos fundamentales que forman parte de la institución. Esto abarca desde cómo el centro educativo se relaciona con su entorno, hasta la organización para enseñar, la distribución de tareas, así como el manejo del personal y las solicitudes del centro educativo. (Anchelia-Gonzales et al., 2021) Gestionar adecuadamente una institución educativa no es fácil, ya que requiere considerar muchos aspectos que la conforman. Para asegurar el éxito en esta función, es necesario tener en cuenta cada uno de estos elementos y manejarlos de la forma más adecuada, para mantener a la institución en funcionamiento óptimo.

Por otro lado, Saavedra y Delgado (2020) indicaron que las cuatro funciones de la gestión comprenden que los gerentes dirijan sus esfuerzos con el propósito de alcanzar los objetivos mediante el uso de diversos recursos. Ello también, Implica acciones concretas, los cuales persiguen el logro de los objetivos mediante

el cumplimiento de las funciones de administración dentro del proceso administrativo. En lo referido, Mendoza y Moreira (2021) también señalaron que una adecuada gestión en el ámbito administrativo logró facilitar la toma de decisiones convenientes en las organizaciones. Por ello, las decisiones y las estrategias tomadas proveerán de condiciones que ayuden a una buena dirección y coordinación desde una perspectiva funcional del trabajo en la institución.

Asimismo, Paredes (2020) afirmó que las instituciones consideran la calidad como un principio importante y necesario para fortalecer el cuerpo social de las organizaciones, lo cual demanda el uso de diversas estrategias en razón de las condiciones cambiantes caracterizadas por su complejidad y dinamismo. Respecto a ello, se intensifica la aplicación de principios para administrar, pero sobre todo para enfrentar los diversos desafíos en materia administrativa, conduciendo a la flexibilización de variadas situaciones y necesidades de los usuarios, esperando de esta forma que los clientes se vuelvan complacientes.

Finalmente, de acuerdo a lo propuesto por Fayol (2009) la administración se centra en cuatro dimensiones como la planificación, organización, dirección y control. Estas funciones se aplican a todos los niveles jerárquicos de la organización, con lo que se consigue alcanzar satisfacer y resolver los distintos problemas y circunstancias que se originan en el entorno con lo que se orienta a mejorar la eficiencia y la calidad. Fayol (1987) presentó las siguientes dimensiones; en cuanto a la dimensión 1: Planificar, esta dimensión implica valorar el futuro y asegurar los recursos para el logro de los objetivos. Incluye aspectos como la visión, misión, estrategias y el análisis FODA; en cuanto a la dimensión 2: Organizar, aquí se proporcionan los medios para la compañía, tanto en términos de recursos materiales como humanos. Los indicadores clave incluyen la gestión de los recursos materiales y la estructura organizativa; en cuanto a la dimensión 3: Dirigir: Esta dimensión se enfoca en lograr que la organización obtenga el máximo beneficio de sus colaboradores, guiándolos y orientándolos adecuadamente. Los indicadores importantes son el liderazgo, la creatividad y la innovación; en cuanto a la dimensión 4: Controlar, se refiere a verificar si las actividades se están desarrollando según lo planificado y cumpliendo con las normas establecidas. También implica identificar deficiencias y corregirlas para evitar cometer errores en el futuro. Los indicadores relevantes incluyen la calidad del servicio, las encuestas

de satisfacción y la retroalimentación tanto del cliente interno como del externo. En resumen, estas dimensiones proporcionan un marco para la planificación, organización, dirección y control dentro de una organización, abarcando aspectos estratégicos, recursos, gestión del personal y aseguramiento de la calidad y satisfacción del cliente.

La segunda variable de estudio: Satisfacción laboral se puede mencionar las teorías relacionadas como la teoría de Herzberg (2017) propone dos elementos principales, señalando que una baja satisfacción interna, que hace referencia a la falta de motivación, puede explicar la insatisfacción laboral. Por otro lado, los factores externos o higiénicos se refieren a aspectos que generan insatisfacción en el trabajo. Los factores internos o motivadores tienen relación con el trabajo realizada por la persona, como el cumplimiento de deberes o el logro de objetivos. Estos factores incluyen aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad, el progreso y el crecimiento en la carrera personal o profesional.

Por otra parte, Locke (1984), en su teoría sostuvo que, la satisfacción laboral abarca diferentes aspectos, incluyendo las responsabilidades laborales, el pago económico, las oportunidades de logro cargos jerárquicos. Se define como una reacción emocional positiva hacia el trabajo y surge de la evaluación de si el trabajo cumple o facilita la realización de los valores laborales de la persona. Se evalúa la satisfacción laboral mediante factores esenciales que permiten determinar si una persona se encuentra satisfecha y feliz con los beneficios proporcionados por la organización. De igual forma, Robbins y Coulter (2018) estos factores son claves conformándose en un desafío para el desarrollo del trabajo, estos factores pueden ser: un sistema de recompensas equitativo, las condiciones laborales y la relación entre el trabajo y el empleado.

La satisfacción laboral en una institución es el sentir de los empleados con respecto a su trabajo. Puede involucrar una combinación de emociones y sentimientos, tanto positivos como negativos, hacia su lugar de trabajo (Castro et al., 2020). Esto depende de cómo la organización trata a sus colaboradores, los beneficios que reciben y si tienen suficientes recursos para realizar sus actividades. También es crucial que se encuentren en un ambiente laboral cómodo. Si estas condiciones no se cumplen, es probable que los empleados se sientan insatisfechos y expresen constantes descontentas con la manera en que la

empresa está llevando a cabo sus operaciones. Asimismo, la satisfacción laboral se refiere a la valoración positiva que los empleados expresan sobre su trabajo. Esta se evidencia en aspectos como la contratación legal, la comodidad en el ambiente laboral, la confianza entre empleado y empresa, la asunción de responsabilidades, el apoyo recibido, la libertad para expresar opiniones y la flexibilidad de horarios, lo que contribuye a un buen ambiente laboral. (Martins y Sandoval, 2021) Todo esto tiene un impacto significativo en el desarrollo del empleado, ya que cuenta con el constante apoyo de sus jefes. Resaltar la importancia de un buen ambiente laboral es fundamental, pues esto promueve una mayor productividad y motivación entre los empleados. Cuando los trabajadores se sienten valorados y cómodos en su entorno laboral, se crea un entorno propicio para su crecimiento y desarrollo, lo que beneficia a ambas partes.

Las definiciones de la variable: Satisfacción laboral, Pirino et al. (2023) señaló que, la satisfacción laboral genera gran interés, para las instituciones de tipo educativas produciéndose interrelaciones entre el personal y el trabajo. Para Zambrano y Zambrano (2022) implica la identidad del trabajador con su entorno laboral creando pertenencia en la medida que transcurre los sentimientos ante la situación laboral. en primera instancia la satisfacción resuelve las necesidades conduciendo al trabajador a su propia satisfacción. De otra parte, Letelier et al. (2021) indicaron que, el trabajador sentirá mayor motivación si logra percibir que el esfuerzo realizado tiene relación con el resultado esperado, amalgamándose con la recompensa y el cumplimiento de los objetivos personales.

En tal sentido, Robbins y Coulter (2018) señalaron que, la satisfacción laboral implica el desafío que el trabajo presenta y el sistema de recompensas justas que recibe el trabajador, así como las condiciones favorables en las que realiza sus tareas y el apoyo que recibe de sus compañeros. Por tanto, ello comprende la satisfacción del personal que labora, experimentando una serie de experiencias como miembros de una organización. Definen Cueva et al. (2023) menciona que la muestra de actitud y comportamiento del trabajador respecto a un conjunto de tareas que se efectúan en una organización, corresponde a una satisfacción. De igual manera, Delgado y Gahona (2022) consideraron que el concepto envuelve un conjunto de variadas actitudes provenientes de las experiencias. En esa dirección, se refiere a un estado de equilibrio del trabajo por lo que el trabajador satisfecho

buscando seguir laborando, mientras que el trabajador insatisfecho busca retirarse a diferencia de aquel que si desea permanecer en el trabajo.

Por otro lado, la satisfacción laboral en una organización de ámbito educativo se refiere a qué tan satisfechos los empleados se sienten cómodos y satisfechos con su trabajo. Reconocer los factores que influyen en esta satisfacción, especialmente durante una crisis económica, proporciona las herramientas necesarias para superar adversidades y cumplir con el plan estratégico establecido, asegurando así el funcionamiento operativo de la institución. (Gutiérrez et al., 2022) Es de vital importancia comprender con precisión estos factores, ya que brindan una visión panorámica y preparan a la organización para cualquier situación. Gracias a la identificación de estos factores, se pueden crear planes y estrategias que permitan un funcionamiento adecuado de la institución.

Álvarez (2017) sostiene que la satisfacción laboral tiene una influencia en el desarrollo de actitudes positivas en el entorno de trabajo. Como bien se ha mencionado, la satisfacción laboral presenta un impacto en los sentimientos personales del individuo y en cómo se ve afectado por ellos. En esa misma perspectiva, Bravo (2018) sostiene que la satisfacción laboral se considera como un comportamiento vinculado al trabajo y no está directamente relacionada con los factores que generan empleo, aunque depende en gran medida de estos factores. En base a esta idea, podemos afirmar que la satisfacción en el trabajo puede ser vista como una expresión de comportamiento positiva que se basa en factores relacionados con el trabajo y está influenciada por ellos. Estos factores tienen un impacto en los sentimientos personales del individuo y en cómo se ve afectado por ellos.

Por lo tanto, la satisfacción laboral se refiere al bienestar y compromiso que el personal experimenta en una institución educativa. a hallazgos encontrados, se muestra que los docentes se sienten a gusto en su trabajo cuando reciben distintos beneficios como recursos, apoyo, información y oportunidades que los ayudará a mejorar y a desarrollarse, lo que los hace comprometerse más con su labor. Cuando la empresa cumple con estas expectativas, se forma un vínculo entre los trabajadores y la empresa, lo que incentiva el abordaje de las necesidades de la institución. (Treviño y López, 2022) Es cierto que cuando una organización brinda

buenos recursos a sus colaboradores, estos se sienten cómodos y pueden trabajar de manera eficaz y eficiente, alcanzando su máximo potencial al contar con todas las herramientas necesarias. Por eso, es importante que las instituciones escuchen activamente a sus trabajadores para saber qué aspectos se pueden mejorar e incluir para ofrecer una mejor atención y oportunidades hacia ellos.

En cuanto a las dimensiones, Robbins y Coulter (2018) presentó cuatro, las cuales componen la variable satisfacción laboral. La primera dimensión, hace referencia a la significación de tareas, componente que envuelve al agrado por el trabajo ejerciéndose con responsabilidad, con actualización de las habilidades efectuándose tareas significativas. La segunda dimensión, hace referencia a las condiciones de trabajo, el trabajador siente agrado por las características generales y específica correspondientes al trabajo que tiene que ver con las condiciones físicas del ambiente de trabajo, los posibles contaminantes que pueden tener consecuencias en la salud del servidor, la carga laboral y la forma como está organizado el trabajo. La tercera dimensión, hace referencia al reconocimiento personal, por lo que se producen efectos psicológicos expresados en las oportunidades y desarrollo del trabajador y consecuentemente en su identificación con la institución. En la cuarta dimensión, hace referencia a los beneficios económicos, relacionados con los beneficios salariales obtenidos de la relación laboral, que en muchos casos proceden de remuneraciones por enfermedad, seguridad social, entre otras, de igual modo se presentan los incentivos y otros de naturaleza no monetaria como la asistencia sanitaria, alojamiento o subvenciones que tiene que ver por pensiones, seguros de vida y otros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es este trabajo se determinó establecer que es de tipo básica, apuntando a un conocimiento holístico, fundamentando la comprensión de los pilares conceptuales del contexto estableciéndose relaciones entre los componentes de las variables y dimensiones. (CONCYTEC, 2020). Asimismo, es necesario precisar que este tipo de investigación no resuelve problemas del contexto que envuelve a la variable de estudio.

Por otro lado, corresponde a un diseño de investigación no experimental, basándose solo en la observación de los hechos y características de las variables de estudio. Los diseños no experimentales solo se basan en la observación del comportamiento de las variables. (Hernández et. al., 2016). En esa dirección, se muestra un nivel explicativo lo que implica que la correlación es de orientación causal caracterizando los niveles y dimensiones de las variables gestión administrativa en la satisfacción laboral, con lo que se presentan e interpretan a partir de la ciencia estadística para su respectiva explicación. (Hernández et. al., 2016).

Vi → Vd

Dónde:

M: Docentes dd I.E. públicas. Vi: Gestión administrativa Vd: Satisfacción laboral

3.2. Variables y operacionalización Definición conceptual

Variable independiente: gestión administrativa

Fayol (2009) manifestando en su aporte sobre esta temática que, la gestión administrativa representa un conjunto de conductas que cumplen funciones esenciales que hacen posible el logro de objetivos aprovechando los recursos disponibles de naturaleza personal dirigidas al buen funcionamiento del cuerpo

social, funcionando de forma sincronizada y coordinada, cuyo propósito será siempre una mejor y mayor producción con el mismo esfuerzo requerido.

Definición operacional

La gestión administrativa se compone de las dimensiones planificar, organizar, dirigir y control evaluados en los niveles adecuado, poco adecuado e inadecuado.

Definición conceptual

Variable dependiente: satisfacción laboral

Robbins y Coulter (2018) señalaron que, la satisfacción laboral implica el desafío que el trabajo presenta y el sistema de recompensas justas que recibe el trabajador, así como las condiciones favorables en las que realiza sus tareas y el apoyo que recibe de sus compañeros. Por tanto, ello comprende la satisfacción del personal que labora, experimentando una serie de experiencias como miembros de una organización.

Definición operacional

La satisfacción laboral se compone de las dimensiones significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos valorados en los niveles alto, medio y bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo Población

Se conformó la población por 240 docentes. La población es el número total de colaboradores con características similares para su participación en el estudio. (Hernández et. al., 2016).

En cuanto a los criterios de inclusión: Se tomaron en cuenta a todos los profesores y administrativos nombrados. Por otro lado para los criterios de exclusión se han excluido al personal administrativo y docentes contratados en un tiempo menor a tres meses de las instituciones educativas.

Muestra

Respecto a la muestra se conformó por 133 docentes que pertenecen a instituciones públicas de Lima. Cuya muestra se conformó por una parte de la población con características similares para su participación en el estudio. (Hernández et. al., 2016).

Muestreo

Para el desarrollo y selección de datos el muestreo elegido fue no probabilístico. El muestreo no probabilístico consiste en seleccionar los elementos que la componen seleccionados a criterio del investigador. (Hernández et. al., 2016)

Unidad de análisis

La unidad de análisis para el estudio consideró a un docente.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se determinó a utilizar fue la encuesta, la cual permite recoger información basada en las percepciones que tienen los participantes del contexto que alberga a la variable a investigar. Se configura la encuesta como un método empírico para utilizar formularios para obtener respuestas a las preguntas de investigación, con información proporcionada por el sujeto de investigación. (Hernández et. al., 2016)

Respecto al instrumento de investigación se decidió trabajar con un cuestionario para la muestra. Los cuestionarios se basan en una estructura metodológica basada en preguntas cerradas, que pueden ser auto administradas para el recojo de la información para el estudio. (Hernández et. al., 2016).

La validación se dio por tres expertos, los que evaluaron rigurosamente el cuestionario, la confiabilidad para este instrumento mediante Alpha de Cronbach.

3.5 Procedimientos

Se entregó el consentimiento informado y con el documento firmado, se procedió a poder aplicar un cuestionario por cada variable de estudio. Finalmente

se procedió a plasmar las preguntas en un Google Forms, con la finalidad de conseguir los datos solicitados en los cuestionarios para luego ser procesados en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 27, para inmediatamente ser interpretados mediante figuras y tablas para su mejor comprensión.

3.6 Método de análisis de datos

Según este apartado, la información fue analizada en el SPSS efectuándose un análisis de los datos recolectados en forma descriptiva e inferencial.

En el análisis descriptivo e inferencial Nieto et al. (2023) consideró la exposición de resultados mediante tablas de frecuencia y figuras descriptivas y un análisis inferencial para la comprobación de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se efectuó en bases de datos científicos y literatura clara y cierta. La encuesta se realizó con el consentimiento de los encuestados y no hubo conflictos de interés. También se tomó en cuenta lo señalado en la Declaración de Helsinki. Además, se sostiene que los derechos humanos fueron respetados en todo momento que duró la investigación. Los datos son fieles a lo declarado en los instrumentos de medición, tampoco hubo plagio o autoplagio, valorándose con excelencia la originalidad de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Gestión Administrativa y sus dimensiones

Gestión Administrativa	Planeación		Organización		Dirección		Control			
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Buena	2	1.5	2	1.5	8	6.0	2	1.5	12	9,0
Regular	47	35.3	55	41.4	35	26.3	26	19.5	53	39,8
Malo	84	63.2	76	57.1	90	67.7	105	78.9	68	51,1
Total	133	100.0	133	100.0	133	100.0	133	100.0	133	100,0

El resultado de los datos obtenidos respecto a Gestión administrativa se percibe que la GA es buena para el 63.2%, regular para el 35.3% y mala para el 1.5%; de igual forma la planeación (57.1%), organización (67.7%), dirección (78.9%) y control (51.2%) hay predominio del nivel bueno; seguido del nivel regular donde en la planeación es 41.4% y control 39.8%; el nivel bajo es muy pequeño control 9%, organización 6%. Los resultados indican que la GA es buena en términos generales, por lo que podemos observar que la dimensión que presenta mejores resultados en la dimensión dirección. en caso contrario la dimensión control.

Tabla 2

Satisfacción

Satisfacción	Sig. de tareas		Condic, de trabajo		Reconocimiento		Beneficios			
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Insatisfacción	2	1.5	5	3.8	23	17.3	5	3.8	9	6.8
Medianamente satisfechos	100	75.2	34	25.6	106	79.7	76	57.1	109	82
Satisfacción	31	23.3	94	70.7	4	3	52	39.1	15	11.2
Total	133	100	133	100	133	100	133	100	133	100

Los resultados indican medianamente satisfecho; en significación de tareas predomina el nivel satisfecho; para las demás dimensiones condiciones de trabajo (79.7%), reconocimiento (57.1%) y beneficios (82%) hay predominio de manera significativa del nivel medianamente satisfechos. Estos resultados indican que la satisfacción es regular para los trabajadores.

4.2 Análisis Inferencial

Hipótesis General

Ho: No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, Lima del Año 2023.

Ha: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en Instituciones Educativas Públicas, Lima del Año 2023.

Tabla 3

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	58,558			
Final	,000	58,558	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la prueba de bondad de ajuste con sig. ,000 indican que los datos se ajustan al modelo

Tabla 4

Bondad de ajuste

Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2
Desviación	,000	2

Función de enlace: Logit.

En la tabla de Bondad de ajuste el resultado de la sig, 1,000 es un indicador de buen ajuste entre las variables.

Tabla 5*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,356
Nagelkerke	,466
McFadden	,305

Función de enlace: Logit.

El resultado de Nagelkerke ,466 indican que existe una influencia del 46.6% de laGA sobre la satisfacción.

Tabla 6*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GA = 1]	-39,869	3127,179	,000	1	,990	-6169,028	6089,290
	[GA = 2]	-19,288	,200	9267,158	1	,000	-19,681	-18,895
Ubicación	[SATISFACC=1]	-57,997	3184,036	,000	1	,002	-13511,261	13395,267
	[SATISFACC=2]	-19,168	,000	.	1	.	-19,168	-19,168
	[SATISFACC=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la estimación de parámetros los resultados de Wald 9267.15 y sig. ,000 para GA media y la insatisfacción con índice de Wald 3184,036 y sig. ,000 permiten rechazar la H0, por lo tanto, la GA influye en la satisfacción en el nivel insatisfecho.

Hipótesis específica 1

H0: No existe incidencia significativa de la planificación en la satisfacción laboral en Instituciones educativas Públicas, Lima 2023

HA: Existe incidencia significativa de la planificación en la satisfacción laboral en Instituciones educativas Públicas, Lima 2023

Tabla 7

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,181			
Final	,000	59,181	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la prueba de bondad de ajuste con sig. ,000 indican que los datos se ajustan al modelo

Tabla 8

Bondad de ajuste

Chi-cuadrado		gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,359
Nagelkerke	,463
McFadden	,297

Función de enlace: Logit.

El resultado de Nagelkerke ,463 indican que existe una influencia del 46.3% de la planificación sobre la satisfacción laboral.

Tabla 10*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1 = 1]	-23,270	1895,889	,000	1	,990	-3739,144	3692,604
	[D1 = 2]	-3,401	4,017	11,195	1	,001	-5,394	-1,409
Ubicación	[SATISFACC=1]	-40,400	4164,936	,000	1	,992	-8203,525	8122,724
	[SATISFACC=2]	-3,562	5,036	11,815	1	,001	-5,592	-1,531
	[SATISFACC=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la estimación de parámetros los resultados de Wald 4,017y sig. ,00 para planificación media y la insatisfacción medianamente satisfecha con índice de Wald 5,036y sig. ,001 permiten rechazar la H0, por lo tanto, la planificación influye en la satisfacción laboral en el nivel medianamente satisfecho.

Hipótesis específica 2

H0: No existe incidencia significativa de la organización en la satisfacción laboral en Instituciones educativas Públicas, Lima 2023.

Ha: Existe incidencia significativa de la organización en la satisfacción laboral en Instituciones educativas Públicas, Lima 2023.

Tabla 11*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,741			
Final	8,529	39,213	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la prueba de bondad de ajuste con sig. ,000 indican que los datos se ajustan al modelo.

Tabla 12*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

El valor de 1,000 en la prueba de Bondad de ajuste posibilita la relación entre ambas variables.

Tabla 13*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,255
Nagelkerke	,322
McFadden	,188

Función de enlace: Logit.

El resultado de Nagelkerke ,322 indican que existe una influencia del 32.2% de la organización sobre la satisfacción laboral.

Tabla 14:*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2 = 1]	-21,734	,421	2664,185	1	,000	-22,559	-20,909
	[D2 = 2]	-19,347	,203	9054,078	1	,000	-19,745	-18,948
Ubicación	[SATISFACC=1]	-40,506	8426,388	,000	1	,996	-16555,923	16474,912
	[SATISFACC=2]	-18,983	,000	.	1	.	-18,983	-18,983
	[SATISFACC=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la estimación de parámetros los resultados indican que el índice de Wald es menor a 4, de igual manera la sig, es mayor a 0.05 (,996) esto nos lleva a tomar la decisión de no rechazar la H0. Por ello pese a que los datos se ajustan a la prueba, no existe influencia de la organización sobre la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

H0: No existe incidencia significativa de la dirección en la satisfacción laboral en Instituciones educativas Públicas, Lima 2023.

Ha: Existe incidencia significativa de la dirección en la satisfacción laboral en Instituciones educativas Públicas, Lima 2023.

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,930			
Final	9,182	20,748	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la prueba de bondad de ajuste con sig. ,000 indican que los datos se ajustan al modelo

Tabla 16

Bondad de ajuste

Chi-cuadrado		gl	Sig.
Pearson	1,207	2	,547
Desviación	1,846	2	,397

Función de enlace: Logit.

La sig. ,547 en la tabla de bondad de ajuste indican que las variables de estudio se relacionan con el modelo.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,144
Nagelkerke	,213
McFadden	,137

Función de enlace: Logit.

El resultado de Nagelkerke ,213 indican que existe una influencia del 21.3% de la dirección sobre la satisfacción laboral.

Tabla 18

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	g	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral [D3 = 1]	-22,790	,763	891,483	1	,000	-24,286	-21,294	
[D3 = 2]	-19,699	,228	7490,454	1	,000	-20,145	-19,252	
Ubicación	[SATISFACC=1]	-21,244	1,508	198,580	1	,000	-24,199	-18,290
	[SATISFACC=2]	-18,658	,000	.	1	.	-18,658	-18,658
	[SATISFACC=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la estimación de parámetros los resultados de Wald 198,580 y sig. ,000 para la dirección en el nivel mala, permiten rechazar la H0, por lo tanto, la dirección influye en la satisfacción en el nivel insatisfecho.

Hipótesis específica 4

H0: No existe incidencia significativa del control en la satisfacción laboral en Instituciones educativas Públicas, Lima 2023.

Ha: Existe incidencia significativa del control en la satisfacción laboral en Instituciones educativas Públicas, Lima 2023.

Tabla 19

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,122			
Final	15,019	17,103	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la prueba de bondad de ajuste con sig. ,000 indican que los datos se ajustan al modelo.

Tabla 20*Bondad de ajuste*

Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,333	,513
Desviación	2,298	,317

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla de bondad de ajuste indican que las variables están relacionadas con el modelo propuesto.

Tabla 21*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,121
Nagelkerke	,143
McFadden	,069

Función de enlace: Logit.

El resultado de Nagelkerke ,143 indican que existe una influencia del 14.3% del control administrativo sobre la satisfacción laboral.

Tabla 22*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4 = 1]	-3,425	4,507	45,677	1	,000	-4,418	-2,432
	[D4 = 2]	-,939	4,398	5,574	1	,018	-1,718	-,159
Ubicación	[SATISFACC=1]	-22,967	,000	.	1	.	-22,967	-22,967
	[SATISFACC=2]	-1,121	5,443	6,397	1	,011	-1,990	-,252
	[SATISFACC=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

En la estimación de parámetros los resultados de Wald 45,677 y sig. ,000 para el control en el nivel medio, y el nivel medianamente satisfecho con índice de Wald 6,397 y la sig. ,011 permiten rechazar la H0, por lo tanto, el control influye en la satisfacción en el nivel medianamente satisfecho.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general que orientó la investigación fue: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los profesores en I. E. P. Lima, 2023. Acorde los hallazgos se demostró que existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los profesores de I. E. P, Lima acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke (,466) indicando que existe incidencia del 46.6% de la GA sobre la satisfacción. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald 9267.15 y sig. ,000 para gestión administrativa media y la insatisfacción con índice de Wald 3184,036 y sig. ,000 demuestran que la gestión administrativa influye en la satisfacción.

Estos resultados se ven correspondidos en lo afirmado en la investigación de Pumaquispe (2022) examinó la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Sina, Puno, durante el año 2021. Se obtuvo un resultado de $r_s=0.883$, muestra una correlación positiva fuerte. Como conclusión, se determinó que la gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral. Se enfatiza la importancia de establecer un sistema de recompensas justas, condiciones de trabajo favorables y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo. Estas medidas contribuyen a la mejora continua en el sector público y a brindar servicios de calidad a los ciudadanos del Distrito de Sina.

Asimismo, la investigación dada por Licas et al. (2022) indican la correlación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la U. N. F. V. en 2018. Esto se evidencia en el nivel de significancia calculado ($p < 0.05$) y la correlación de $Rho= 0.731$. Es por ello que Mendoza y Moreira (2021) señalaron que, la gestión administrativa destaca la implementación de mecanismos y estrategias conducentes al logro de metas y objetivos favoreciendo el cumplimiento de las directrices institucionales. Como bien se ha señalado, este tipo de gestión al ser sistemático, lógico y participativo consigue rediseñarse a fin de afrontar los retos que enfrenta la gestión.

De igual forma, Girao (2020) mencionó que la gestión administrativa en los colegios contribuye a la mejora de las personas, por consiguiente, todas las acciones y esfuerzos se desarrollan para una operación eficaz y eficiente mediante acciones coherentes de apoyo a la organización administrándose los recursos tecnológicos

y de servicios administrativos con el objeto de cumplir con las actividades ordinarias y esenciales que pertenecen a un plan específico.

Con respecto al primer objetivo específico, se evidencia que existe incidencia significativa de la planificación en la satisfacción laboral acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke (.463) indicando que existe incidencia del 46.3% de la planificación sobre la satisfacción laboral. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald 4,017y sig. ,00 para planificación media y la insatisfacción medianamente satisfecha con índice de Wald 5,036y sig. ,001 demuestran que la planificación influye en la satisfacción laboral en el nivel medianamente satisfecho.

Álvarez et al. (2023) presenta en su estudio un diseño metodológico para la creación de una escala y evaluar el nivel de satisfacción laboral, Tuxpan, Veracruz, México, basándose en la teoría de higiene y motivación de Herzberg. Se obtuvo un índice de adecuación muestral KMO de .863, lo que confirma su validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos fueron significativos, con una correlación de (Rho=0,906), lo que muestra una alta consistencia interna de la escala. Es por ello que Fayol (1987) menciona que planificar, esta dimensión implica valorar el futuro y asegurar los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos. Incluye aspectos como la visión, misión, estrategias y el análisis FODA; en cuanto a la dimensión.

Para Zambrano y Zambrano (2022) implica una actitud del trabajador frente a su trabajo creando pertenencia en la medida que transcurre los sentimientos ante la situación laboral. en primera instancia la satisfacción resuelve las necesidades conduciendo al trabajador a su propia satisfacción. De otra parte, Letelier et al. (2021) indicaron que, el trabajador sentirá mayor motivación si logra percibir que el esfuerzo realizado tiene relación con el resultado esperado, amalgamándose con la recompensa y el cumplimiento de los objetivos personales.

Con respecto al segundo objetivo específico, se evidencia que existe incidencia significativa de la organización en la satisfacción laboral acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke (.322) indicando que existe incidencia del 32.2% de la organización sobre la satisfacción laboral. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald es menor a 4, de igual manera la significancia es mayor a 0.05 (.996) por lo cual no se rechaza la H0. Por ello pese

a que los datos se ajustan a la prueba, no existe influencia de la organización sobre la satisfacción laboral. Esos resultados tienen relación con la investigación de Saavedra y Delgado (2020) presentaron su artículo, en donde concluyeron que la satisfacción laboral en el ámbito de la gestión administrativa se refleja en cómo se sienten los trabajadores en su entorno laboral, por lo cual la organización es vital ya que no se encuentran satisfechos debido a la improvisación de decisiones o actividades, los bajos salarios, las condiciones de trabajo inadecuadas y el liderazgo incorrecto. La gestión administrativa requiere estrategias que permitan dirigir adecuadamente la organización, ya que esto contribuye al logro de metas.

Según Fayol (1987), organizar es cuando se proporcionan los medios necesarios para el funcionamiento de la compañía, tanto en términos de recursos materiales como humanos. Los indicadores clave incluyen la gestión de los recursos materiales y la estructura organizativa. Por otro lado, Álvarez (2017) sostiene que la satisfacción laboral a través de la organización, tiene un impacto en el desarrollo de actitudes positivas en el entorno de trabajo. Como bien se ha mencionado, la satisfacción laboral presenta un impacto en los sentimientos personales del individuo y en cómo se ve afectado por ellos.

En esa misma perspectiva, Bravo (2018) sostiene que la satisfacción laboral se considera como un comportamiento vinculado a la organización en el trabajo y no está directamente relacionada con los factores que generan empleo, aunque depende en gran medida de estos factores. En base a esta idea, se puede afirmar que la satisfacción en el trabajo puede ser vista como una expresión de comportamiento positiva que se basa en factores relacionados con el trabajo y está influenciada por ellos. Estos factores tienen un impacto en los sentimientos personales del individuo y en cómo se ve afectado por ellos.

Con respecto al tercer objetivo específico, se evidencia que existe incidencia significativa de la dirección en la satisfacción laboral acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke (.213) indicando que existe incidencia del 21.3% de la dirección sobre la satisfacción laboral. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald 198,580 y sig. ,000 para la dirección en el nivel malo, por lo tanto, la dirección influye en la satisfacción en el nivel insatisfecho. En su estudio, Guzmán (2017) se propuso analizar la gestión administrativa, así como el

compromiso de los trabajadores y su satisfacción laboral en relación a su gestión en las Oficinas Descentralizadas de Procesos Electorales (ODPE). Este análisis se enmarca dentro de las elecciones presidenciales y parlamento andino en 2016. Los resultados mostraron una relación directa ($r = 0.285$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre las variables y ODPE-Alto Amazonas en 2016. Se pudo comprobar la hipótesis planteada y se observó una relación de nivel moderado.

Según Fayol (1987), dirigir se enfoca en lograr que la organización obtenga el máximo beneficio de sus colaboradores, guiándolos y orientándolos adecuadamente. Asimismo, Paredes (2020) afirmó que las instituciones consideran la calidad como un principio importante y necesario para fortalecer el cuerpo social de las organizaciones, lo cual demanda el uso de diversas estrategias en razón de las condiciones cambiantes caracterizadas por su complejidad y dinamismo. Respecto a ello, se intensifica la aplicación de principios para administrar, pero sobre todo para enfrentar los diversos desafíos en materia administrativa, conduciendo a la flexibilización de variadas situaciones y necesidades de los usuarios, esperando de esta forma que los clientes se vuelvan complacientes.

Por otra parte, citando algunas teorías que respaldan el tratamiento teórico de la variable gestión administrativa Mintzberg (2012) proponen la utilización enfoque de las funciones gerenciales como parte de la teoría administrativa. El enfoque se basa en observar y describir diversas actividades o funciones que llevan a cabo los gerentes directivos conduciendo la estrategia como una medida que fortalece el logro de metas influenciando en el rendimiento.

Con respecto al cuarto objetivo específico, se evidencia que existe incidencia significativa del control en la satisfacción laboral acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke (,143) indicando que existe incidencia del 14.3% de la dirección sobre la satisfacción laboral. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald 45,677 y sig. ,000 para el control en el nivel medio, y el nivel medianamente satisfecho con índice de Wald 6,397 y la sig. ,011, por lo tanto, el control influye en la satisfacción en el nivel medianamente satisfecho. Mainali y Belbase (2023) presentaron el artículo analizando la satisfacción laboral y el desarrollo profesional de docentes. Los resultados, obtenidos mostraron un nivel de satisfacción laboral relativamente alto, pero se identificaron varios factores

importantes para su satisfacción y desarrollo profesional. Entre los factores más significativos se encontraban la capacitación en servicio y los recursos educativos, la infraestructura escolar y los incentivos financieros. El estudio también destacó la importancia de un sistema educativo libre de influencias políticas y de mantener separada la política del proceso de formación del comité de gestión escolar (SMC).

Es por ello que Mendoza y Moreira (2021) señalaron que, la gestión administrativa destaca el control o implementación de mecanismos y estrategias conducentes al logro de metas y objetivos favoreciendo el cumplimiento de las directrices institucionales. Como bien se ha señalado, que el control o evaluación debe ser sistemático, lógico y participativo a fin de afrontar los retos que enfrenta la gestión.

De igual forma, Girao (2020) mencionó que la gestión administrativa en las escuelas contribuye a la mejora de las personas, por consiguiente, se debe controlar o evaluar todas las acciones y esfuerzos que se desarrollan para una operación eficaz y eficiente mediante acciones coherentes de apoyo a la organización administrándose los recursos humanos, tecnológicos, materiales y de servicios administrativos con el objeto de cumplir con las actividades ordinarias y esenciales que pertenecen a un plan específico.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas Públicas, Lima acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke ($,466$) indicando que existe incidencia del 46.6% de la GA sobre la satisfacción. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald 9267.15 y sig. $,000$ para GA media y la insatisfacción con índice de Wald $3184,036$ y sig. $,000$ demuestran que la gestión administrativa influye en la satisfacción en el nivel insatisfecho.

Segunda: Existe incidencia significativa de la planificación en la satisfacción laboral acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke ($,463$) indicando que existe incidencia del 46.3% de la planificación sobre la satisfacción laboral. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald $4,017$ y sig. $,00$ para planificación media y la insatisfacción medianamente satisfecha con índice de Wald $5,036$ y sig. $,001$ demuestran que la planificación influye en la satisfacción laboral en el nivel medianamente satisfecho.

Tercera: Existe incidencia significativa de la organización en la satisfacción laboral acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke ($,322$) indicando que existe incidencia del 32.2% de la organización sobre la satisfacción laboral. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald es menor a 4, de igual manera la sig, es mayor a 0.05 ($,996$) por lo cual no se rechaza la H_0 . Por ello pese a que los datos se ajustan a la prueba, no existe influencia de la organización sobre la satisfacción laboral.

Cuarta: Existe incidencia significativa de la dirección en la satisfacción laboral acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke ($,213$) indicando que existe incidencia del 21.3% de la dirección sobre la satisfacción laboral. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald $198,580$ y sig. $,000$ para la dirección en el nivel malo, por lo tanto, la dirección influye en la satisfacción en el nivel insatisfecho.

Quinta: Existe incidencia significativa del control en la satisfacción laboral acorde a lo establecido en el coeficiente de Nagelkerke (,143) indicando que existe incidencia del 14.3% de la dirección sobre la satisfacción laboral. Asimismo, las estimaciones muestran que los resultados de Wald 45,677 y sig. ,000 para el control en el nivel medio, y el nivel medianamente satisfecho con índice de Wald 6,397 y la sig. ,011, por lo tanto, el control influye en la satisfacción en el nivel medianamente satisfecho.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a la Ugel que corresponde capacitaciones para el personal directivo y coordinadores sobre “Gestión administrativa con talento humano” garantizando la preparación del personal jerárquico no solo en el aspecto administrativo sino también en la pedagógico y emocional que ayudará a una mejor interrelación con los usuarios del colegio.

Segunda: Se sugiere que la Ugel dicte talleres de capacitación sobre el diseño y evaluación de las actividades con instrumentos de gestión y que se mida de manera objetiva las competencias de los directores, coordinadores, docentes y estudiantes y acorde a esos resultados exista un acompañamiento para la mejora y satisfacción laboral.

Tercera: Se sugiere a los directores que, en el Plan anual de trabajo, con ayuda del área de administración y el departamento psicopedagógico, se planifique jornadas o actividades de integración tanto para el personal docente y no docente, estudiantes y padres de familia ya que ello estimulará un ambiente de convivencia armoniosa, asertiva y amical.

Cuarta: Se sugiere a los directores que, en grupos de trabajo con el personal docente se diseñe y elabore “el perfil de meritocracia” por lo cual puedan ser premiados los docentes, estudiantes y padres de familia que cumplan su función acorde al rol que desempeñan.

Quinta: Se sugiere al departamento de Psicología que implemente un Proyecto de liderazgo asertivo para los usuarios, dándose por niveles, para que desarrollen competencias y capacidades que los llevará a mejorar en su resolución de problemas, en su interrelación con los demás y en su autonomía.

REFERENCIAS

- Álvarez, E., Vargas, A., y Martínez, C. (2023). *Escala de medición de la satisfacción laboral*. *Human Review*. International Humanities Review / Revista Internaciona de Humanidades, 12(3), 1–11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Educational practices and teacher training*, 9(SPE1), e899. [file:///C:/Users/doc-educacion12/Downloads/Dialnet-AdministrativeManagementAndOrganizationalCommitmen-8096616%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/doc-educacion12/Downloads/Dialnet-AdministrativeManagementAndOrganizationalCommitmen-8096616%20(1).pdf)
- Bao, C. (2019) *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL*. [tesis de maestría en gestión pública para el desarrollo social]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4598/PGP_DS00029B22.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo, T. (2018). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. México: Mc Graw Hill.
- Becerra, M. (2022). *Effects on the Administrative Management of Higher Education Institutions by COVID-19*. *RIDE*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12(24), e031. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672022000100031&script=sci_abstract&tlng=en
- Boscan, M., Lozada, R., Ordoñez, C., Acosta, A. (2021) *Competencias tecnológicas y gestión administrativa en instituciones educativas públicas ecuatorianas del nivel de bachillerato, en escenarios de pandemia*. *RISTI: Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 44, 315-325, <http://www.risti.xyz/issues/ristie44.pdf>
- Castro-Aristizabal, G., Camacho Jiménez, D. C., & Prado Flórez, J. F. (2020). El autorreconocimiento étnico como determinante en la satisfacción laboral: Un estudio empírico para Santiago de Cali, 2013. *Ciencias Económicas (San*

- José), 38(2), 44–70 <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/>
- CEPAL-UNESCO (2020) *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Informe COVID19.* <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>
- Concytec (2020). Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://www.gob.pe/concytec>.
- Cueva, M., Cueva, L., Paz, P y Velasquez, R. (2023). *Job Satisfaction and Remote Work: Analysis of the relationship in professors of a public university in Puno, Peru.* In SciELO Preprints. <https://doi.org/10.1590/S ciELO Preprints.6195>
- Delgado, C y Gahona, O. (2022). *Impact of transformational leadership on job satisfaction and turnover intention: an educational context study.* Información tecnológica, 33 (6), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Fayol, H. (2009). *Administración industrial y general previsión, organización, mando, coordinación, control.* EE.UU. Iberlibro.
- Flores, C. A. (2022). *Liderança autêntica e satisfação no trabalho de coordenadores e docentes de cursos de graduação em enfermagem de universidades federais.* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital USP. <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde->
- Galarza, M., Cruz, I., Castro, E., y Marcial, C. (2020). *La gestión administrativa y la competitividad de las microempresas durante y post la emergencia por Covid-19.* Revista Universidad y Sociedad, 12(S1), 100-105. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1757/1759>
- Girao, A. (2020). *Administrative Management Capacity of the Peruvian Municipalities: Comparative Study of Six Municipalities of the Ica Region.* Political Observer - Revista Portuguesa de Ciência Política, 13, 107-120.

Epub 18 de maio de 2021. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.rpcp2020.13/pp.107-120>

González, M. (2023). *Uso del sistema de información Educa y su aporte en la gestión administrativa y académica a las instituciones educativas venezolanas*. Revista Innovaciones Educativas, 25(38), 7-22. <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v25i38.4205>

González-Acuña, Juan Carlos, Muñoz, Carla, & Valenzuela, Jorge. (2023). *Ethics and academic integrity in doctoral training: the case of doctorates in education in Chilean universities*. Acta bioethica, 29(1), 27-38. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2023000100027>

Gómez-García, C., Fernández-García, C. y Inda-Caro, M. (2022). *Evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teórica y estudio comparativo*. Revista Española de Educación Comparada, 42(42), 359–377. <https://doi.org/10.5944/reec.42.2023.35600>

Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022) Factors of job satisfaction during an economic crisis. A systematic review. *Visión de futuro*, Scientific Journal. 26(26, No 2 - 2022), 1–21. <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v26n2/1668-8708-VF-26-02-00001.pdf>

Guzmán, R. (2017) *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de la oficina descentralizada de procesos electorales – Alto Amazonas – ONPE 2016*. [tesis de maestría en gestión pública para el desarrollo social]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.pdf>

Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. EE.UU. Routledge.

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Letelier, P, Maureira, Y, Monroy, Y, Navia, K, Zapata, S y Rodríguez, A (2021). *Satisfaction with Higher Education as an Indicator of Quality: The Case of a Chilean Public University*. Revista Cubana de Educación Superior, 40(3), e13. Epub 01 de julio de 2021. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000300013&lng=es&tlng=es.

- Locke, E. (1984). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*. En *Manual de psicología industrial y organizacional*. Estados Unidos, Chicago: Rand McNally College Ed.
- Mathur, A., & Mehta, A. (2015). *Factors affecting Job Satisfaction among employees of Higher Education: A Case Study*. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 4(1), 49–64. <https://doi.org/10.21863/jshrm/2015.4.1.006>.
- Mainali, B., y Belbase, S. (2023). *Job satisfaction, professional growth, and mathematics teachers' impressions about school environment*. *Education. Policy Analysis Archives*, 31(17), 1–28. <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7424>
- Martín, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 153-172. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Martins, L. & Sandoval, P. (2021). El trabajador rural y la satisfacción laboral en su entorno estudio de caso. Centro de la provincia de Santa fe (Argentina). *FAVE. Sección Ciencias Agrarias*, 20(2), 45–58. <https://doi.org/10.14409/fa.v20i2.10624>
- Melo, N. (2020). El Organizational climate and job satisfaction of human capital: differentiated factors in public and private organizations. *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(76), <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>
- Mendoza, V., Moreira, J., & Mera, C. (2022). Influence of administrative management on the organizational development of higher education institutions. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo4>
- Mendoza, V y Moreira, J. (2021). *Administrative Management Processes, a journey from its origin*. *Revista Científica Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria - FIPCAEC* 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

- Ministerio de Educación (2023). *Cartilla sobre lineamientos y compromisos sobre gestión escolar*. Gobierno del Perú. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/01/LINEAMIENTOS-Y-COMPROMISOS-DE-GE.pdf>
- Mintzberg, H. (2012). *The structuring of the organizations*. EE.UUU. Ariel.
- Mintzberg, H; Brian, J y Voyer (1997). *The strategic process. Concepts, contexts and cases*. México. Pearson.
- Nieto, V., Cubillos, R Tibério-Cardoso, G., Neckl, A., González, F y Cerón, I. (2023). *Análisis estadístico de mediciones climáticas para el diseño resiliente en la vivienda social*. Revista ingeniería de construcción, 38(1), 1-10. <https://dx.doi.org/10.7764/ric.00047.21>
- Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., y Zamora, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(1), 347-356 <https://www.redalyc.org/journal/280/28065533035/.pdf>
- Paredes, C. (2020) *Quality of care and satisfaction of the external user of the Peruvian rural health center*. REV. RECIEN, 9 (1). <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/2/4>
- Peralta T, Horna Torres, H, Torres, E y Heredia, F. (2023). *Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria*. Revista Educación, 47(1), 663-675. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Pirino, M, Nascimento, S y Dini, P. (2023). *Professional satisfaction in nursing during the COVID-19 pandemic*. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/QMscn9RrC5B>
- Pumaquispe, M. (2022) *Gestión administrativa, y satisfacción laboral entrabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. [Tesis demaestría en administración de negocios MBA]*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86047/>
- Revatta, L., Miranda, J. & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23 <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/5>
- Reyes-Carrillo, Sandra, & Eudave-Muñoz, Daniel. (2022). *Unethical behaviors in scientific*

- research: prevalence, associated causes and prevention strategies. A systematic revision.* Revista Innovaciones Educativas, 24(spe1), 105-125. <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v24iespecial.4312>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson. México
- Saavedra, J y Delgado, J. (2020). *Job satisfaction in administrative management*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Suárez, E. (2020). *Administrative transparency and public management: between record management and access to information*. Alcance, 9(23), 1-3. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S24119970202000200001&lng=es&tlng=es.
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Critical factors in job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers from Mexico *Información Tecnológica*, 33(2), https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0708-06892022000200001
- Unesco (2022). *Gestión, monitoreo y evaluación de la educación*. USA. <https://www.unesco.org/es/education-management#:~:text=La%20gesti%20del%20sector%20de,de%20>
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valera, F. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81842>
- Weber, E. (2016). *Advisory Boards in Startups Investigating the Roles of Advisory Boards in German Technology-Based Startups*. EE.UU. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-18442-9>
- Zambrano, G y Zambrano, L. (2022). *Job satisfaction and its relationship with the organizational climate of teaching staff*. Podium, (42), 151-168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión Administrativa	Fayol (2009) manifestando en su aporte sobre esta temática que, la gestión administrativa representa un conjunto de acciones y conductas que cumplen funciones esenciales que hacen posible el logro de objetivos aprovechando los recursos disponibles de naturaleza personal dirigidas al buen funcionamiento del cuerpo social, funcionando de forma sincronizada y coordinada, cuyo propósito será siempre una mejor y mayor producción con el mismo esfuerzo requerido.	La gestión administrativa se compone de las dimensiones planificar, organizar, dirigir y control evaluados en los niveles adecuado, poco adecuado e inadecuado.	Planificación Organización Dirección Control	*Participa en las actividades *Estimula alcanzar metas *Capacita al personal *Eficiente actividad administrativa *Ejecuta metas organizativas *Mejora en el desempeño *Se promueve el trabajo en equipo *Escucha activa *Comunicación asertiva *Compromiso con la institución *Verifica y mejora los procesos o actividades * Supervisa y controla para la mejora *Se cumple con los procedimientos	Ordinal

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles o rangos
Satisfacción laboral	Robbins y Coulter (2018) señalaron que, la satisfacción laboral implica el desafío que el trabajo presenta y el sistema de recompensas justas que recibe el trabajador, así como las condiciones favorables en las que realiza sus tareas y el apoyo que recibe de sus compañeros. Por tanto, ello comprende la satisfacción del personal que labora, experimentando una serie de experiencias como miembros de una organización.	La satisfacción laboral se compone de las dimensiones significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos valorados en los niveles alto, medio y bajo.	Significación de tareas Condiciones de trabajo Reconocimiento personal Beneficios económicos	*Realizo trabajo acorde mis capacidades *Se trabaja en equipo armónicamente *Siento compenetración con el trabajo. *Se da ambiente positivo *Existe infraestructura aceptable *Armonía en la convivencia *Satisfacción laboral personal *Se valora el trabajo *Se da compensaciones merito laboral *Valoran el esfuerzo que realizo *Recibo un sueldo aceptable *Recibo beneficios por el trabajo	Ordinal	Satisfacción (100-150) Medianamente satisfacción (50-99) Insatisfacción (1-49)

Anexo 3. Instrumentos

Instrumento de recolección de datos de la Mg. Danibel Quiroz Mori del año 2021, tanto para la variable gestión administrativa

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Estimado(a) servidor(a), solicito su colaboración en la presente encuesta, la cual tiene como finalidad recabar información para evaluar, la relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna, siendo de vital importancia tu opinión, la cual será confidencial y únicamente con fines académicos. Agradeciendo de ante mano su gentil colaboración.

Marcar de acuerdo con la tabla la opción correcta, por favor, es importante que responda todos los ítems.

Escala

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Sexo: () Femenino () Masculino

N°	Dimensiones / Ítems	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Planeación					
1	Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.					
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.					
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante en la eventual problema.					
4	Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.					
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.					
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.					
	Organización					

7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la entidad para obtener mejores resultados en la gestión.					
8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.					
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.					
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.					
11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.					
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.					
	Dirección					
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.					
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.					
15	Se siente motivado laboralmente.					
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la entidad.					
17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.					
	Control					
18	Se cuenta con algún sistema de control.					
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.					
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.					
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.					
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.					
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.					
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.					

Anexo 3. Instrumentos

Instrumento de recolección de datos Mg. Machaca Lopez Tony Yhon del año 2021 para la variable satisfacción laboral

Encuesta para medir la satisfacción laboral

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con una (X) la alternativa que usted considere correcta

Total acuerdo (TA) = 5 puntos

De acuerdo (A) = 4 puntos

Indeciso (I) = 3 puntos

En desacuerdo (D) = 2 puntos

Total desacuerdo (TD) = 1 punto

Nº	Dimensión 1: Significación de tareas	1	2	3	4	5
1	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo					
4	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo					
5	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
6	Mi trabajo es importante y parte de un proceso administrativo					
7	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
8	Me gusta el trabajo que realizo					
	Dimensión 2 Condiciones de trabajo					
9	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					
10	El ambiente donde trabajo me es confortable					
11	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable					
12	Me disgusta mi horario					
13	El horario de trabajo me resulta incomodo					
14	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					

	Dimensión 3 Reconocimiento personal					
15	Se valora los altos niveles de desempeño					
16	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
17	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
18	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
19	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	Me complace los resultados de mi trabajo					
	Dimensión 4 Beneficios económicos					
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
23	Me siento mal con lo que gano					
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
25	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia					
26	Me gusta el trabajo que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
28	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
29	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
30	Existen beneficios para un buen desempeño de las labores diarias					

Muchas gracias

Anexo 4. Relación porcentual de las variables

Figura 1: Gestión Administrativa

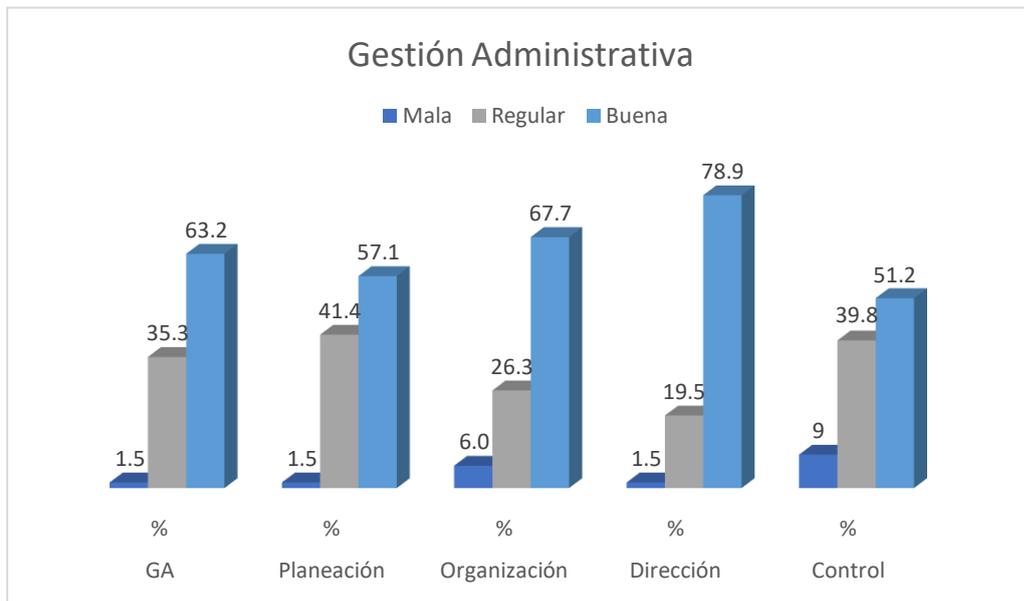
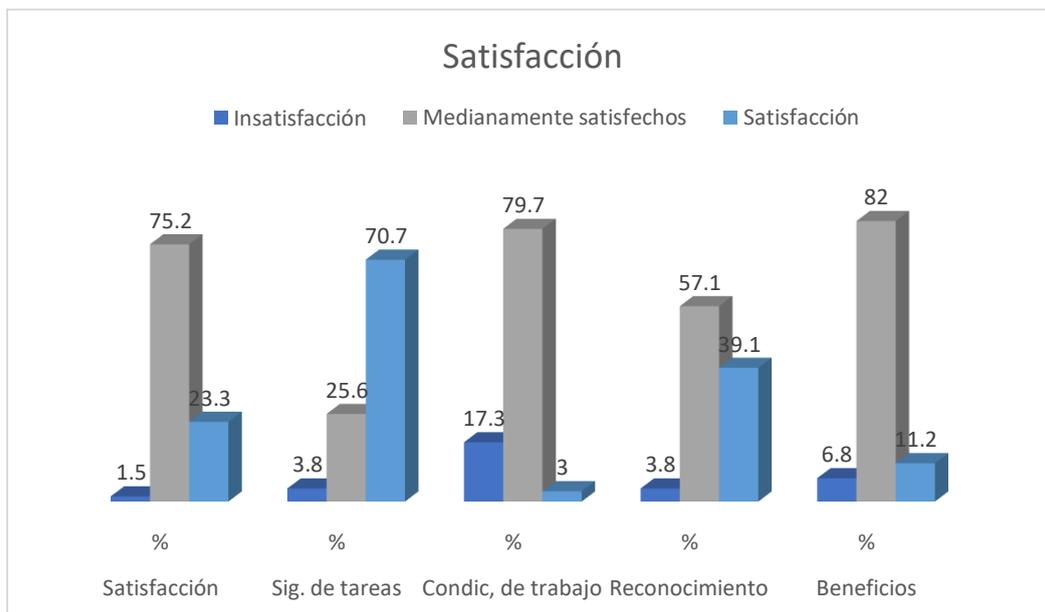


Figura 2: Satisfacción y sus dimensiones



Anexo 5: Ficha técnica

Denominación: Cuestionario de satisfacción laboral
Autor: Arévalo (2021)
Objetivo: conocer la percepción de la satisfacción laboral
Administración: Grupal
Tiempo: 40 minutos
Ítems: 30
Escala de medición: Escala politómica
Confiabilidad de: 0,888
Adaptada por la investigadora
Escala: Likert

Ficha técnica

Denominación: Cuestionario de gestión administrativa
Autor: Vera (2018)
Objetivo: Medir la percepción sobre la gestión administrativa
Administración: Grupal
Tiempo: 30 minutos
Ítems: 24
Escala de medición: Escala politómica
Baremos:
Deficiente (24-55)
Eficiente (56-87)
Muy eficiente (88-120)
Confiabilidad de: 0,862
Adaptada por la investigadora

Anexo 6: Validación de expertos

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Tolentino Cornejo Jimmy Frank

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi investigación es: Gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas Lima, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- 4 Carta de presentación.
- 5 Formato de Validación.
- 6 Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Enríquez León, Julia Beatriz
D.N. N° 31658315

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables: Gestión administrativa y satisfacción laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	TOLENTINO CORNEJO JINMY FRAK		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Economía y Gestión		
Institución donde labora:	Agreideas/UCH/UTP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable: Gestión administrativa
Autor:	Enríquez León, Julia Beatriz (2023)
Procedencia:	Cuestionario de Gestión administrativa Vera, (2018) adaptada por la autora
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución objeto de estudio.
Significación:	El cuestionario de la Variable Gestión administrativa está compuesto de 4 dimensiones que son: Herramientas digitales, Evaluaciones en línea, Comunicación y conectividad e Interacción docente. El objetivo de esta medición es medir la percepción de los docentes sobre el dominio de la gestión administrativa.

Soporte teórico: Gestión administrativa: (Acciones y conductas que cumplen funciones esenciales que hacen posible el logro de objetivos aprovechando los recursos disponibles de naturaleza personal dirigidas al buen funcionamiento del cuerpo social, funcionando de forma sincronizada y coordinada, cuyo propósito será siempre una mejor y mayor producción con el mismo esfuerzo requerido (Fayol, 2009)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Planificación	Implica valorar el futuro y asegurar los recursos para el logro de los objetivos (Fayol, 2009)
	Organización	Medios proporcionados para la compañía, tanto en términos de recursos materiales como humanos (Fayol, 2009)
	Dirección	Esta dimensión se enfoca en lograr que la organización obtenga el máximo beneficio de sus colaboradores, guiándolos y orientándolos adecuadamente Fayol, 2009)
	Control	Referida a verificar si las actividades se están desarrollando según lo planificado y cumpliendo con las normas establecidas. También implica identificar deficiencias y corregirlas para evitar cometer errores en el futuro

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión administrativa, elaborado por Enríquez León, Julia Beatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Planeación

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023 acerca de la planeación o planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa en las actividades	1. Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.	4	4	4	
	2. Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	4	4	4	
	3. Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante en el eventual problema.	4	4	4	
Estimula alcanzar metas	4. Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	4	4	4	
		4	4	4	

Capacidad personal	5. Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	4	4	4	
Eficiente actividad administrativa	6. Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de la Organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecuta metas organizativas	7. Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	4	4	4	
	8. Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
Mejora el desempeño	9. Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la entidad para obtener mejores resultados en la gestión	4	4	4	
	10. Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	11. Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
	12. Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de la Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	13. Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	4	4	4	

Comunicación asertiva	14. Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	4	4	4	
Compromiso con la institución	15. Se siente motivado laboralmente.	4	4	4	
	16. Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la entidad.	4	4	4	
Verifica y mejora los procesos o actividades	17. Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca del Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisa y controla para la mejora	18. Se cuenta con algún sistema de control.	4	4	4	
	19. Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.	4	4	4	
	20. Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Se cumple con los procedimientos	21. Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	4	4	4	
	22. Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	4	4	4	
	23. Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa	4	4	4	
	24. Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Tolentino Cornejo Jinmy Frank

Especialidad del validador: Magister en Administración Estratégica

11 de junio del 2023

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


Firma del Experto validador

DNI: 40526198

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable: Satisfacción laboral
Autor:	Enríquez León, Julia Beatriz (2023)
Procedencia:	Cuestionario de Satisfacción laboral propuesto por Arévalo (2021) Vera, adaptada por la investigadora
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución objeto de estudio.
Significación:	El cuestionario de la Variable Satisfacción laboral está compuesto de 4 dimensiones que son: Significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos. El objetivo de esta medición es medir la percepción de los docentes sobre la satisfacción laboral.

Soporte teórico: Satisfacción laboral: (Implica el desafío que el trabajo presenta y el sistema de recompensas justas que recibe el trabajador, así como las condiciones favorables en las que realiza sus tareas y el apoyo que recibe de sus compañeros. Por tanto, ello comprende la satisfacción del personal que labora, experimentando una serie de experiencias como miembros (Robbins y Coulter, 2018)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Significación de tareas	Componente que envuelve al agrado por el trabajo ejerciéndose con responsabilidad, con actualización de las habilidades efectuándose tareas significativas (Robbins y Coulter, 2018)
	Condiciones de trabajo	condiciones físicas del ambiente de trabajo, los posibles contaminantes que pueden tener consecuencias en la salud del servidor, la carga laboral y la forma como está organizado el trabajo (Robbins y Coulter, 2018)
	Reconocimiento personal	Efectos psicológicos expresados en las oportunidades y desarrollo del trabajador y consecuentemente en su identificación con la institución (Robbins y Coulter, 2018)
	Beneficios económicos	Son los relacionados con los beneficios salariales obtenidos de la relación laboral, que en muchos casos proceden de remuneraciones por enfermedad, seguridad social, entre otras, de igual modo se presentan los incentivos y otros de naturaleza no monetaria como la asistencia sanitaria, alojamiento o subvenciones que tiene que ver por pensiones, seguros de vida y otros (Robbins y Coulter, 2018)

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión administrativa, elaborado por Enríquez León, Julia Beatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Significación de tareas

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023 acerca de la significación de tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
trabajo acorde mis capacidades	1. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	4	4	4	
	2.. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	3. Me siento útil con la labor que realizo	4	4	4	
	4. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo				
Se trabaja en equipo armónicamente	5. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	4	4	4	
*Siento compenetración con el trabajo	6. Mi trabajo es importante y parte de un proceso administrativo	4	4	4	
	7. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	
	8.Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de las condiciones de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se da ambiente positivo	9. El ambiente donde trabajo me es confortable	4	4	4	
	10. La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
Existe infraestructura	11. La distribución física del ambiente facilita la	4	4	4	

aceptable	realización de mis labores				
	12. El ambiente donde trabajo me es confortable	4	4	4	
Armonía en la convivencia	13. Me disgusta mi horario	4	4	4	
	14 Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: reconocimiento personal

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca del reconocimiento personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral personal	15. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
	16. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	4	4	4	
	17. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				
	18. Me complace los resultados de mi trabajo				
Se valora el trabajo	19. valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Se da compensaciones merito laboral	20. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	4	4	4	
	21. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de los beneficios económicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoran el esfuerzo que realizo	22. Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia	4	4	4	
	23. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
	24. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	
Recibo un sueldo aceptable	25. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	
	26. Me siento mal con lo que gano	4	4	4	
	27. El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
Recibo beneficios por el trabajo	28. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	29. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	30. Existen beneficios para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Tolentino Cornejo Jinmy Frank

Especialidad del validador: Magister en Administración Estratégica

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

11 de junio del 2023


Firma del Experto validador
DN1:40526198

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): José Victor Quispe Atúncar

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi investigación es: Gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas Lima, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- 7 Carta de presentación.
- 8 Formato de Validación.
- 9 Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Enríquez León, Julia Beatriz
D.N. N° 31658315

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables: Gestión administrativa y satisfacción laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	José Victor Quispe Atúnkar		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesor de tesis		

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable: Gestión administrativa
Autor:	Enríquez León, Julia Beatriz (2023)
Procedencia:	Cuestionario de Gestión administrativa Vera, (2018) adaptada por la autora
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución objeto de estudio.
Significación:	El cuestionario de la Variable Gestión administrativa está compuesto de 4 dimensiones que son: Herramientas digitales, Evaluaciones en línea, Comunicación y conectividad e Interacción docente. El objetivo de esta medición es medir la percepción de los docentes sobre el dominio de la gestión administrativa.

Soporte teórico: Gestión administrativa: (Acciones y conductas que cumplen funciones esenciales que hacen posible el logro de objetivos aprovechando los recursos disponibles de naturaleza personal dirigidas al buen funcionamiento del cuerpo social, funcionando de forma sincronizada y coordinada, cuyo propósito será siempre una mejor y mayor producción con el mismo esfuerzo requerido (Fayol, 2009)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Planificación	Implica valorar el futuro y asegurar los recursos para el logro de los objetivos (Fayol, 2009)
	Organización	Medios proporcionados para la compañía, tanto en términos de recursos materiales como humanos (Fayol, 2009)
	Dirección	Esta dimensión se enfoca en lograr que la organización obtenga el máximo beneficio de sus colaboradores, guiándolos y orientándolos adecuadamente Fayol, 2009)
	Control	Referida a verificar si las actividades se están desarrollando según lo planificado y cumpliendo con las normas establecidas. También implica identificar deficiencias y corregirlas para evitar cometer errores en el futuro

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión administrativa, elaborado por Enríquez León, Julia Beatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Planeación

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023 acerca de la planeación o planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa en las actividades	1. Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.	4	4	4	
	2. Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	4	4	4	
	3. Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante en el eventual problema.	4	4	4	
Estimula alcanzar metas	4. Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	4	4	4	
		4	4	4	

Capacidad personal	5. Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	4	4	4	
Eficiente actividad administrativa	6. Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de la Organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecuta metas organizativas	7. Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	4	4	4	
	8. Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
Mejora el desempeño	9. Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la entidad para obtener mejores resultados en la gestión	4	4	4	
	10. Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	11. Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
	12. Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de la Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	13. Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	4	4	4	
Comunicación	14. Establece una comunicación asertiva con	4	4	4	

asertiva	los demás trabajadores.				
Compromiso con la institución	15. Se siente motivado laboralmente.	4	4	4	
	16. Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la entidad.	4	4	4	
Verifica y mejora los procesos o actividades	17. Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca del Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisa y controla para la mejora	18. Se cuenta con algún sistema de control.	4	4	4	
	19. Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.	4	4	4	
	20. Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Se cumple con los procedimientos	21. Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	4	4	4	
	22. Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	4	4	4	
	23. Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa	4	4	4	
	24. Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: José Víctor Quispe, Atúncar

Especialidad del validador: Asesoría de tesis- ad. de la educación

10 de junio del 2023

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



Firma del Experto validador

DU: 08560838

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable: Satisfacción laboral
Autor:	Enríquez León, Julia Beatriz (2023)
Procedencia:	Cuestionario de Satisfacción laboral propuesto por Arévalo (2021) Vera, adaptada por la investigadora
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución objeto de estudio.
Significación:	El cuestionario de la Variable Satisfacción laboral está compuesto de 4 dimensiones que son: Significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos. El objetivo de esta medición es medir la percepción de los docentes sobre la satisfacción laboral.

Soporte teórico: Satisfacción laboral: (Implica el desafío que el trabajo presenta y el sistema de recompensas justas que recibe el trabajador, así como las condiciones favorables en las que realiza sus tareas y el apoyo que recibe de sus compañeros. Por tanto, ello comprende la satisfacción del personal que labora, experimentando una serie de experiencias como miembros (Robbins y Coulter, 2018)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Significación de tareas	Componente que envuelve al agrado por el trabajo ejerciéndose con responsabilidad, con actualización de las habilidades efectuándose tareas significativas (Robbins y Coulter, 2018)
	Condiciones de trabajo	condiciones físicas del ambiente de trabajo, los posibles contaminantes que pueden tener consecuencias en la salud del servidor, la carga laboral y la forma como está organizado el trabajo (Robbins y Coulter, 2018)
	Reconocimiento personal	Efectos psicológicos expresados en las oportunidades y desarrollo del trabajador y consecuentemente en su identificación con la institución (Robbins y Coulter, 2018)
	Beneficios económicos	Son los relacionados con los beneficios salariales obtenidos de la relación laboral, que en muchos casos proceden de remuneraciones por enfermedad, seguridad social, entre otras, de igual modo se presentan los incentivos y otros de naturaleza no monetaria como la asistencia sanitaria, alojamiento o subvenciones que tiene que ver por pensiones, seguros de vida y otros (Robbins y Coulter, 2018)

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión administrativa, elaborado por Enríquez León, Julia Beatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Significación de tareas

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023 acerca de la significación de tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
trabajo acorde mis capacidades	1. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	4	4	4	
	2.. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	3. Me siento útil con la labor que realizo	4	4	4	
	4. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo				
Se trabaja en equipo armónicamente	5. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	4	4	4	
*Siento compenetración con el trabajo	6. Mi trabajo es importante y parte de un proceso administrativo	4	4	4	
	7. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	
	8.Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de las condiciones de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se da ambiente positivo	9. El ambiente donde trabajo me es confortable	4	4	4	
	10. La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	

Existe infraestructura aceptable	11. La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores	4	4	4	
	12. El ambiente donde trabajo me es confortable	4	4	4	
Armonía en la convivencia	13. Me disgusta mi horario	4	4	4	
	14 Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: reconocimiento personal

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca del reconocimiento personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral personal	15. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
	16. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	4	4	4	
	17. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				
	18. Me complace los resultados de mi trabajo				
Se valora el trabajo	19. valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Se da compensaciones merito laboral	20. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	4	4	4	
	21. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de los beneficios económicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoran el esfuerzo que realizo	22. Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia	4	4	4	
	23. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
	24. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	
Recibo un sueldo aceptable	25. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	
	26. Me siento mal con lo que gano	4	4	4	
	27. El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
Recibo beneficios por el trabajo	28. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	29. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	30. Existen beneficios para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **José Victor Quispe Atúnkar**

Especialidad del validador: **Asesoría de tesis- ad. de la educación**

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

10 de junio del 2023



Firma del Experto validador

DNI: 08560838

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Airampo Achic Melva Corina

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi investigación es: Gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas Lima, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- 10 Carta de presentación.
- 11 Formato de Validación.
- 12 Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Enríquez León, Julia Beatriz
D.N. N° 31658315

Soporte teórico: Gestión administrativa: (Acciones y conductas que cumplen funciones esenciales que hacen posible el logro de objetivos aprovechando los recursos disponibles de naturaleza personal dirigidas al buen funcionamiento del cuerpo social, funcionando de forma sincronizada y coordinada, cuyo propósito será siempre una mejor y mayor producción con el mismo esfuerzo requerido (Fayol, 2009)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Planificación	Implica valorar el futuro y asegurar los recursos para el logro de los objetivos (Fayol, 2009)
	Organización	Medios proporcionados para la compañía, tanto en términos de recursos materiales como humanos (Fayol, 2009)
	Dirección	Esta dimensión se enfoca en lograr que la organización obtenga el máximo beneficio de sus colaboradores, guiándolos y orientándolos adecuadamente Fayol, 2009)
	Control	Referida a verificar si las actividades se están desarrollando según lo planificado y cumpliendo con las normas establecidas. También implica identificar deficiencias y corregirlas para evitar cometer errores en el futuro

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión administrativa, elaborado por Enríquez León, Julia Beatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Planeación

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023 acerca de la planeación o planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa en las actividades	1. Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.	4	4	4	
	2. Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	4	4	4	
	3. Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante en el eventual problema.	4	4	4	
Estimula alcanzar metas	4. Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	4	4	4	
		4	4	4	

Capacidad personal	5. Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	4	4	4	
Eficiente actividad administrativa	6. Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de la Organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecuta metas organizativas	7. Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	4	4	4	
	8. Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
Mejora el desempeño	9. Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la entidad para obtener mejores resultados en la gestión	4	4	4	
	10. Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	4	4	4	
Trabajo en equipo	11. Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
	12. Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de la Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	13. Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	4	4	4	
Comunicación	14. Establece una comunicación asertiva con	4	4	4	

asertiva	los demás trabajadores.				
Compromiso con la institución	15. Se siente motivado laboralmente.	4	4	4	
	16. Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la entidad.	4	4	4	
Verifica y mejora los procesos o actividades	17. Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca del Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisa y controla para la mejora	18. Se cuenta con algún sistema de control.	4	4	4	
	19. Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.	4	4	4	
	20. Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Se cumple con los procedimientos	21. Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	4	4	4	
	22. Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	4	4	4	
	23. Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa	4	4	4	
	24. Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Airampo Achic Melva Corina

Especialidad del validador: Mtra Gestión de la Educación

10 de junio del 2023

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



Firma del Experto validador

25747993.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable: Satisfacción laboral
Autor:	Enríquez León, Julia Beatriz (2023)
Procedencia:	Cuestionario de Satisfacción laboral propuesto por Arévalo (2021) Vera, adaptada por la investigadora
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución objeto de estudio.
Significación:	El cuestionario de la Variable Satisfacción laboral está compuesto de 4 dimensiones que son: Significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos. El objetivo de esta medición es medir la percepción de los docentes sobre la satisfacción laboral.

Soporte teórico: Satisfacción laboral: (Implica el desafío que el trabajo presenta y el sistema de recompensas justas que recibe el trabajador, así como las condiciones favorables en las que realiza sus tareas y el apoyo que recibe de sus compañeros. Por tanto, ello comprende la satisfacción del personal que labora, experimentando una serie de experiencias como miembros (Robbins y Coulter, 2018)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Significación de tareas	Componente que envuelve al agrado por el trabajo ejerciéndose con responsabilidad, con actualización de las habilidades efectuándose tareas significativas (Robbins y Coulter, 2018)
	Condiciones de trabajo	condiciones físicas del ambiente de trabajo, los posibles contaminantes que pueden tener consecuencias en la salud del servidor, la carga laboral y la forma como está organizado el trabajo (Robbins y Coulter, 2018)
	Reconocimiento personal	Efectos psicológicos expresados en las oportunidades y desarrollo del trabajador y consecuentemente en su identificación con la institución (Robbins y Coulter, 2018)
	Beneficios económicos	Son los relacionados con los beneficios salariales obtenidos de la relación laboral, que en muchos casos proceden de remuneraciones por enfermedad, seguridad social, entre otras, de igual modo se presentan los incentivos y otros de naturaleza no monetaria como la asistencia sanitaria, alojamiento o subvenciones que tiene que ver por pensiones, seguros de vida y otros (Robbins y Coulter, 2018)

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión administrativa, elaborado por Enríquez León, Julia Beatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Significación de tareas

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023 acerca de la significación de tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
trabajo acorde mis capacidades	1. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser	4	4	4	
	2.. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	3. Me siento útil con la labor que realizo	4	4	4	
	4. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo				
Se trabaja en equipo armónicamente	5. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	4	4	4	
*Siento compenetración con el trabajo	6. Mi trabajo es importante y parte de un proceso administrativo	4	4	4	
	7. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	
	8.Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de las condiciones de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se da ambiente positivo	9. El ambiente donde trabajo me es confortable	4	4	4	
	10. La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	

Existe infraestructura aceptable	11. La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores	4	4	4	
	12. El ambiente donde trabajo me es confortable	4	4	4	
Armonía en la convivencia	13. Me disgusta mi horario	4	4	4	
	14 Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: reconocimiento personal

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca del reconocimiento personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral personal	15. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
	16. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	4	4	4	
	17. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				
	18. Me complace los resultados de mi trabajo				
Se valora el trabajo	19. valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Se da compensaciones merito laboral	20. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	4	4	4	
	21. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de conocimiento de los Docentes de instituciones públicas Lima, 2023, acerca de los beneficios económicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoran el esfuerzo que realizo	22. Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia	4	4	4	
	23. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
	24. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	
Recibo un sueldo aceptable	25. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	
	26. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	27. El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
Recibo beneficios por el trabajo	28. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	29. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	30. Existen beneficios para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Airampo Achic Melva Corina

Especialidad del validador: Mtra Gestión de la Educación

10 de junio del 2023

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

Firma del Experto validador
25747993.

Anexo 7. Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2143645756&s=1&lang=es&u=1088032488&ro=103

feedback studio Julia Beatriz Enriquez León | Gestión administrativa en la satisfacción laboral en instituciones públicas Lima, 2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS

Gestión administrativa en la satisfacción laboral en
instituciones públicas Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
Enriquez León, Julia Beatriz (orcid.org/0000-0003-3829-6559)

ASESORES:
Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María (orcid.org/0000-0003-4673-8601)
Mgr. Flores Zulueta Lesly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	repositorio.escolamili... Fuente de Internet	<1 %
10	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 10317

Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

19°C Mayorm. nubla... 03:26 p.m. 09/08/2023