



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de
instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Pozo Tomala, Shirley Viviana (orcid.org/0009-0001-1313-6383)

ASESORES:

Dra. Cruz Montero, Juana María (orcid.org/0000-0002-7772-6681)

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

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

PIURA — PERÚ

2024

DEDICATORIA

Con gran satisfacción, quiero expresar mi reconocimiento y dedicación en este arduo trabajo de titulación. En primer lugar, deseo agradecer a Dios, así como a familiares, compañeros, amigos y estudiantes por su apoyo inquebrantable a lo largo de la elaboración de este proyecto.

Quiero extender mi gratitud especial a mis progenitores, el Sr. Felix Pozo y la Sra. Elva Tomalá, así mismo a mi hermano Jefferson; hermanas: Lilibeth, Verónica, Génesis, Ruth; a mi esposo David, hija Arisbeth y sobrinos quienes siempre han sido un sólido pilar de apoyo y han infundido en mí valores que han dejado huellas significativas en mi vida.

Así mismo, agradezco a mis colegas de trabajo y de estudios por contribuir en la edificación y progreso de mi razonamiento lógico, análisis crítico y creatividad. Su colaboración ha sido fundamental para lograr una instrucción de alto nivel, imbuida de afabilidad, en aras del progreso comunitario.

La autora

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi sincero reconocimiento a la Universidad César Vallejo Perú, en virtud de haberme provisto de los recursos esenciales e indispensables para la prosecución de mi labor investigativa y mi aprendizaje académico. Asimismo, deseo manifestar mi profunda gratitud hacia el cuerpo docente por su disposición y orientación constante, facilitando así el alcance de mis propósitos académicos y profesionales.

A los directores Msc. Johnny Torres, Msc. Juan Quirumbay y Msc Edinson Cruz por haberme permitido culminar mi proyecto investigativo en la comunidad educativa de las Unidades Educativas “Aurelio Carrera Calvo”, “Juan León Mera Martínez” y “Cristóbal Colón”, los cuales indiscutiblemente supieron brindarme información necesaria para el desarrollo del mismo.

Asimismo, deseo expresar mi más sincero reconocimiento a mis asesoras, la Dra. Abad Bautista Leonor y la Dra. Cruz Montero Juana, por su invaluable guía y consejo en la concepción y ejecución de mi proyecto de tesis. Su compromiso incansable y dedicación sin reservas fueron fundamentales para orientar y supervisar mi labor investigativa con meticulosidad y compromiso académico.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **LEONOR ABAD BAUTISTA**, docente de la Escuela de Posgrado / Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (Piura), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: “**Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024**”; de la autora **SHIRLEY VIVIANA POZO TOMALÁ**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de **13%** 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 el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Piura, 21 junio del 2024.

Dra. Leonor Abad Bautista	
DNI: 16414790	
orcid.org/0000-0002-1908-9338	

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, POZO TOMALÁ SHIRLEY VIVIANA, egresado de la Escuela de posgrado/ Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (Piura), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al proyecto de investigación / tesis titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el proyecto de investigación / tesis:

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

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

Santa Elena-Ecuador, 17 de junio de 2024

Apellidos y Nombres del Autor: Pozo Tomalá, Shirley Viviana	
DNI: 0926917964	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-1313-6383	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de estudio.	20
Tabla 2: Nivel de gestión administrativa y satisfacción laboral.	23
Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de los casos evaluados	25
Tabla 4. Análisis de la prueba de normalidad	25
Tabla 5. Correlación Rho de Spearman entre gestión administrativa y satisfacción laboral	26
Tabla 6. Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral.....	27

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1: Diagrama de diseño experimental.	18
---	----

RESUMEN

El propósito principal de este trabajo investigativo fue estipular la relación existente de la Gestión Administrativa en la Satisfacción Laboral de los docentes pertenecientes a unidades educativas de Santa Elena-Ecuador, las instituciones estudiadas fueron: Unidad Educativa “Juan León Mera Martínez”, Unidad Educativa “Aurelio Carrera Calvo” y Unidad Educativa “Cristóbal Colón”. El enfoque metodológico adoptado consistió en una investigación de naturaleza básica, utilizando un diseño no experimental de tipo correlacional con naturaleza asociativa, el tamaño del grupo de participantes seleccionados como objeto investigativo fue de 100 docentes. Como método de recolección de datos se empleó la técnica de encuesta utilizando el cuestionario como instrumento, el mismo incluyó dos escalas para evaluar tanto el nivel de gestión administrativa como la satisfacción laboral, ambos fueron validados por el criterio de expertos y un cálculo del nivel de confiabilidad. Los datos recopilados fueron analizados a través del software SPSS, donde mediante un análisis de correlación Rho de Spearman se evidenció que existe un coeficiente de 0.880 que se interpreta como una relación alta, directa y positiva, por lo que se comprobó que entre ambas variables existe relación.

Palabras clave: Administración, educación, satisfacción, humanismo, correlación.

ABSTRACT

The main purpose of this research work was to establish the existing relationship between Administrative Management and Job Satisfaction of teachers belonging to educational units in Santa Elena, Ecuador. The studied institutions were: "Juan León Mera Martínez" Educational Unit, "Aurelio Carrera Calvo" Educational Unit, and "Cristóbal Colón" Educational Unit. The adopted methodological approach consisted of a basic nature investigation, using a non-experimental correlational design with an associative nature. The size of the participant group selected as the research object was 100 teachers. The data collection method employed the survey technique using a questionnaire as the instrument, which included two scales to evaluate both the level of administrative management and job satisfaction. Both scales were validated by expert judgment and reliability level calculation. The collected data were analyzed using SPSS software, where a Spearman's Rho correlation analysis revealed a coefficient of 0.880, interpreted as a high, direct, and positive relationship, thus confirming the existence of a relationship between the two variables.

Keywords: Administration, education, satisfaction, humanism, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

En el dinámico escenario educativo, tanto la gestión administrativa como la percepción de la satisfacción laboral por parte de todo el personal docente emergen como componentes cruciales para el funcionamiento y desarrollo eficaz de las unidades educativas; tradicionalmente se considera que la participación educativa del personal abarca desde la planificación institucional hasta la toma de decisiones correspondiente a cada directivo y maestro. Sin embargo, realizar una adecuada gestión administrativa en las instituciones educativas es compleja, difusa y a la fecha todavía supone diversos retos a nivel mundial (Meléndez & Bardales, 2020).

Estas problemáticas a nivel de gestión administrativa se catalogan como un manejo inadecuado de decisiones en áreas clave como la planificación, orientación, organización y control (Gonzales et al., 2020). Pues la ausencia de planificaciones efectivas conlleva objetivos y políticas mal definidas (Díaz et al., 2020), decisiones ambiguas, comunicación ineficaz, y liderazgo deficiente. Además, la falta de coordinación y descripciones claras de funciones contribuyen a un entorno desordenado. Las carencias en la conducción directiva, como la falta de apreciación por el desempeño laboral destacado, la limitada independencia y la carencia de evaluaciones pertinentes, tienen el potencial de generar un impacto adverso en el ambiente laboral y el grado de satisfacción de los profesores, lo cual, a su vez, puede influir en la eficacia y el estándar general de la educación (Simbron & Sanabria, 2020). Por último, la ausencia de actividades de control adecuadas y gestión deficiente de información resultan en una pérdida de control sobre los procesos educativos (Corrales & Mozo, 2021).

Según Avedaño et al., (2021) la satisfacción laboral en educadores que forman parte de una unidad educativa se ve perjudicada por un sin número de factores intrínsecos y extrínsecos los cuales influyen en su desempeño y bienestar. Mediante un estudio realizado a 58 docentes del Norte de Santander (Colombia) los autores manifiestan que entre estos factores está la falta de apreciación y valoración del trabajo propio, la sobrecarga laboral, las condiciones laborales precarias, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la escasa participación en la toma de decisiones.

Consecuentemente, la falta de claridad en los objetivos, condiciones laborales deficientes, ambiente físico inadecuado y un entorno laboral poco ameno pueden generar insatisfacción, estrés y bajo rendimiento en los docentes (Porrás et al., 2021). Así mismo, el autor señala que la falta de reconocimiento y evaluación adecuada de los logros puede minar la autoestima y la motivación, contribuyendo a la desmotivación y percepción de falta de valoración. Por último, una atmósfera laboral negativa, caracterizada por comunicación deficiente y conflictos interpersonales, puede afectar la colaboración, la cohesión del equipo y generar una sensación de falta de control y desinterés.

Por lo tanto, esta compleja realidad laboral refleja la necesidad de abordar de manera completa los retos que enfrentan los administrativos en su ejercicio de gestionar a docentes y mantener decisiones que contribuyan positivamente en la satisfacción del personal y la calidad educativa. Por ello, Ecuador busca implementar funciones y leyes estándares que influyan sobre la complacencia laboral pues la efectividad de los maestros depende de la gestión educativa (Pérez & De los Ángeles, 2021). Así, la preocupante desmotivación observada entre el personal docente y su influencia en el nivel educativo resaltan en la necesidad de solventar el siguiente planteamiento de problema: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024?

En consecuencia surgen problemas específicos como: ¿De qué manera la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024?, ¿De qué manera la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024?, ¿De qué manera la dimensión orientación de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024?; y ¿De qué manera la dimensión supervisión o control de la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024?

Esta investigación se justifica teóricamente en su capacidad comprender y mejorar la gestión administrativa en instituciones educativas como Juan León Mera Martínez, Aurelio Carrera Calvo y Cristóbal Colón. Desde una perspectiva metodológica, proporciona a los directores escolares un marco para la recopilación, evaluación y comprensión de datos (Fernández et al., 2022). Socialmente, brinda datos esenciales para el crecimiento personal de los maestros, creando un entorno laboral más positivo y reflexionando sobre la trascendencia del desempeño que brinda el personal educativo en el desarrollo de metas establecidas a nivel institucional. Por último, de modo práctico, la investigación busca proporcionar información valiosa a los directores escolares sobre cómo implementar cambios e innovaciones en la gestión escolar con el fin de potenciar el desempeño y la cohesión del equipo docente.

El objetivo general de este análisis es determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024. Asimismo, los objetivos específicos comprenden: determinar la relación existente entre la dimensión planificación y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024; determinar la relación existente entre la dimensión organización y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024; determinar la relación existente entre la dimensión orientación y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024; y determinar la relación existente entre la dimensión supervisión o control y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024. A través de un análisis exhaustivo de hipótesis como cimiento esencial para una evaluación crítica, se proponen dos hipótesis contrastantes.

Hipótesis nula (Ho): La gestión administrativa no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024.

Hipótesis alternativa (Hi): La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024.

II. MARCO TEÓRICO

La educación actual a nivel mundial necesita renovar la gestión administrativa tradicional a partir de nuevos enfoques que optimice los procesos educativos, destacando el desempeño laboral no sólo en cifras sino en habilidades. En América Latina, la disputa en la educación no ha alcanzado ni la articulación, ni la prioridad, que se aprecia en países desarrollados. Se destaca la problemática relacionada con la adopción acrítica de modelos de gestión importados que no se ajustan a las demandas y peculiaridades de la región. Peralta et al., (2023) ofrecen una evaluación crítica de la evolución de la gestión en la educación de Latinoamérica, destacando la imperiosa necesidad de adaptar esta disciplina para reflejar las realidades concretas de los entornos educativos, considerando esta acción como un paso crucial hacia el progreso de la aptitud educativa y la deflación de las desigualdades. En este sentido, se enfatizan las diferencias estructurales y contextuales entre las prácticas de gestión educativa en América Latina y las provenientes de contextos anglo-norteamericanos.

En la investigación realizada por Sánchez (2021), se evidenció la conexión relativamente fuerte existente entre la variable de gestión administrativa y la variable de desempeño laboral tras un (r) de 0.834 encontrado en maestros del centro educativo "Andenes de Chilina" en 2020. El estudio aplica un método hipotético-deductivo y se lleva a cabo con un diseño de corte transversal, respalda la medición única realizada en el tiempo, donde se manifestó que una gestión administrativa efectiva puede crear las condiciones óptimas para que los empleados alcancen su máximo potencial y desempeño laboral, mientras que una gestión deficiente puede obstaculizar su capacidad para hacerlo. La muestra incluyó a 28 docentes de ambos sexos, pertenecientes a grados educativos fundamentales como lo son inicial, primaria y bachillerato.

Asimismo, Guevara (2020) verificó la relación no paramétrica entre las competencias del docente y la gestión administrativa mediante un estudio a 43 colaboradores cuyos resultados más significativos del estudio revelaron que del 100% de los participantes, el 79,1% percibe a la gestión administrativa como impropia, ya que el 86% de los docentes no cumple con los objetivos institucionales establecidos. Las áreas que comprenden el ejercicio de una buena planificación,

un control y organización estructurados se ubican dentro de un nivel regular. Este enfoque busca incrementar la efectividad y el rendimiento de la gestión administrativa, contribuyendo así al cumplimiento más efectivo de los objetivos institucionales.

En el artículo dirigido por Soto et al., (2020) se abordó un estudio de tipo cuantitativo-no experimental a una población de 242 directivos escolares. Los resultados más relevantes indican que la práctica de algunos directivos que también desempeñan roles como docentes sigue siendo de naturaleza estructural y funcional, sugiriendo la persistencia de una gestión crítica. El análisis inferencial de estos datos revela que los directores, así como los docentes con más de una década de experiencia, son quienes presentan una gestión más efectiva, caracterizada por una postura crítica y reflexiva. De manera similar, aquellos con poca práctica suelen mostrar una gestión comunitaria de enfoque funcionalista. Se observó que el estado negativo afecta la capacidad de los directivos para abordar diversas problemáticas institucionales, llevando a la conclusión de que el director colombiano posee un perfil psicológico que incide directamente en su estilo de liderazgo y en el modo en que se implementa la gestión en la organización educativa de Antioquia (Soto et al., 2020).

A nivel nacional, la realidad de la gestión administrativa escolar en Ecuador, presenta diversos desafíos en su búsqueda por brindar una educación de calidad. Según Rodríguez et al. (2022), el desarrollo de habilidades de gestión educativa implica evaluar el liderazgo del director o rector. Por ello, los autores se enfocaron en examinar el concepto de liderazgo, las habilidades necesarias para un liderazgo efectivo y su importancia en la administración. Utilizando un enfoque cualitativo, realizaron una revisión de la literatura relevante, destacando tres estilos de liderazgo directivo. Los resultados enfatizaron la necesidad de que tanto docentes como directores posean habilidades de liderazgo y gestión para coordinar, motivar y promover el crecimiento propio. Además, se identificaron tres conjuntos de habilidades esenciales: técnicas, interpersonales y conceptuales, fundamentales para un liderazgo y gestión eficaces en el ámbito educativo.

La investigación liderada por Lino y Luján (2022) tuvieron como objetivo primordial la concepción de un mecanismo de regulación dirigido a mejorar la

gestión administrativa en las unidades escolares del nivel público, ubicadas en Salinas. Se evidenciaron las deficiencias presentes en el sistema de control actual tras tener a un 62,60% indicando que dicho sistema operaba por debajo de su capacidad, principalmente debido a una valoración inapropiada de la información. Asimismo, los modelos explicativos generados revelaron relaciones significativas entre la gestión administrativa y diversos aspectos del sistema de regulación, como la evaluación de la información y la utilización de hardware para el procesamiento de datos. En esta línea, los datos estadísticos resaltan la imperante obligación de realizar sistemas de monitoreo automatizados con la intención de proveer mejoramiento a los procesos administrativos en dichas instituciones.

El análisis efectuado por Silva & Cabrera (2023) abordó dos cuestiones cruciales presentes en las instituciones educativas; la ausencia de una agenda estratégica y la carencia de habilidades en gestión administrativa. Mediante el estudio de cómo la ausencia de planificación estratégica afecta la gestión en administración de la Universidad Nacional de Chimborazo, sustentado por un coeficiente relacional de 0,786 se evidenció la correlación de ambas variables. Además, los autores describieron la gestión administrativa como el conjunto de operaciones y prácticas que involucran la planificación, dirección, organización y control (Mejía, 2005, citado por Silva & Cabrera, 2023) con el propósito de establecer y desarrollar un nuevo sistema educativo, ajustándose a las demandas tanto internas como externas, elementos cruciales para garantizar una gestión eficaz.

Vélez Ramírez et al. (2023) determinaron la relación entre gestión administrativa y calidad educativa en la unidad educativa "San Pablo" ubicado en Santa Elena-Ecuador, respaldada por un estadístico de dependencia alto ($r= 0,968$) y una significatividad estadística ($p < 0,05$). Los resultados revelaron que el 52% de los docentes evaluaron de manera favorable ambas variables, coincidiendo con las teorías de Kaufman (1988) y Deming (1989), resaltando la importancia de una gestión administrativa sólida para lograr la excelencia académica en los entornos educativos.

Con respecto a satisfacción laboral, a nivel internacional (Cuadra 2021) establece que un clima organizacional favorable tiene consecuencias relevantes en

la gratificación laboral de los maestros, esto es sustentado tras realizar un estudio a profesores en la escuela N° 80396 San Jose de Moro (Perú). El estudio se basó en un enfoque de correlación cuya muestra consistió en 30 docentes, resultando en un coeficiente de correlación $\rho=0,538$. Esta cifra, interpretado como una asociación directa positiva, indica que el clima organizacional moderado posee un efecto directo sobre el bienestar laboral. Seguidamente, la investigación respaldó la premisa de que el ambiente organizacional tiene un impacto importante en el nivel de gratificación profesional de los educadores aportando evidencia sustancial a la comprensión de la dinámica organizativa y su impacto en la percepción laboral dentro del contexto educativo específico.

De acuerdo al repositorio realizado por Alcázar (2021), en Ventanilla se abordó una relación moderada y positiva ($\rho=0,574$) del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral abarcando una muestra de 100 docentes, donde se indicó que, en términos de ambiente organizacional, el 55% de los educadores exhibió un nivel inferior, mientras que un 45% mostró un grado intermedio. En términos de satisfacción laboral, un valor de 70% mostró una tendencia hacia un grado inferior, mientras que un 30% manifestó un grado medio. Además, se aceptó la premisa de que el ambiente organizacional guarda correlación con el grado de satisfacción de docentes durante la realización de sus actividades laborales.

Bendezú (2020) estableció el nexo entre la gestión administrativa del talento humano y la satisfacción del trabajo en empleados de la unidad educativa "Mave School" en Lima-Perú, durante el año 2019. Para este fin, se aplicó un enfoque descriptivo correlacional a 18 docentes y 6 administrativos de los que se revelaron una asociación altamente significativa entre estas variables, probada por un coeficiente de 0,892. Estos hallazgos fueron contrastados con investigaciones similares, confirmando la relación entre diferentes aspectos como el comportamiento organizacional, la comunicación y la compensación laboral. Así, el estudio resaltó la importancia crucial de una gestión efectiva del talento humano para cultivar un entorno laboral que fomente la satisfacción y la productividad en la unidad educativa (Bendezú, 2020).

A nivel nacional, en Ecuador las autoras Zambrano & Zambrano (2022) se propusieron identificar los factores que ejercen mayor influencia en el nivel de

gratificación laboral. La investigación se concretó en 5 instituciones educativas privadas en Calceta, provincia Manabí, con la participación de 156 docentes. Los hallazgos revelaron que los aspectos más influyentes en el ambiente organizacional están asociados con la satisfacción intrínseca del ejercicio laboral, particularmente en lo que concierne a propósitos y metas, así como a recursos de apoyo. En cuanto a los resultados estadísticos generales se evidencia una correlación sólida y positiva entre las variables mencionadas, sugiriendo así una línea de investigación futura un análisis más detallado del comportamiento organizacional y su impacto en el nivel de gratificación laboral del personal. Además, es sugerible motivar la realización de estudios comparativos en diferentes contextos educativos y laborales para enriquecer la comprensión en este ámbito.

Baque (2021) con el fin de analizar cómo el grado de satisfacción laboral de los maestros en unidades educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana se ve influenciada por el liderazgo y la gestión administrativa, evaluó a 81 administrativos/directivos y 353 docentes de 11 instituciones educativas en Ecuador, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. Los autores mostraron que el liderazgo demostró correlaciones significativas con aspectos como el ambiente laboral y el compromiso institucional, mientras que la gestión administrativa presentó correlaciones más débiles. Por otro lado, no se encontraron asociaciones significativas entre el liderazgo y el desempeño docente o el reconocimiento docente. Así, se sugiere que las escuelas realicen encuestas de satisfacción laboral de forma regular para comprender mejor las necesidades de los docentes y mejorar su gestión. Se recomienda profundizar en el aspecto económico de la satisfacción laboral en futuras investigaciones, así como realizar estudios comparativos a nivel regional para identificar las mejores prácticas en instituciones adventistas.

Sarmiento & Sarmiento (2020) examinaron el nivel de satisfacción laboral en la Universidad Metropolitana con Sede en Machala, el estudio se enfocó en cómo la interacción entre individuos influye en el desarrollo y la satisfacción laboral, los autores tuvieron un enfoque cualitativo para comprender las percepciones de los participantes respecto a los estímulos y el apoyo ofrecido por las autoridades. Los resultados revelaron que la comunicación interpersonal dentro de la organización

era limitada, lo que se traducía en un nivel de satisfacci3n laboral baja. Se identific3 una carencia de motivaci3n de los trabajadores en interactuar con sus superiores y subordinados, lo que sugiere la presencia de obstáculos en la transferencia de informaci3n que afectaba la cohesi3n del equipo. En cuanto a la satisfacci3n laboral, se descubri3 que aspectos como la supervisi3n, el ambiente físico y los beneficios tenían una influencia destacada en el nivel de satisfacci3n de los empleados. Además, hubo insatisfacci3n en aspectos como las oportunidades de crecimiento profesional, lo que impactaba la motivaci3n y el nivel de compromiso de los empleados con la instituci3n. Por consiguiente, el estudio destac3 la relevancia de una comunicaci3n organizacional eficaz para mejorar la satisfacci3n laboral de los empleados, así como la necesidad de mejorar aspectos como la remuneraci3n y las oportunidades de desarrollo para aumentar el bienestar y la productividad en la universidad.

Basándonos en los autores previamente mencionados, la conexi3n entre la gesti3n administrativa y la satisfacci3n laboral emerge como el campo de investigaci3n esencial en el ámbito organizacional educativo. A lo largo de los años estos campos de estudio continúan siendo un desafío para todas las instituciones educativas en el mundo entero, esto a causa de que la mayoría de organizaciones no han elaborado estudios que identifiquen o determinen ciertos factores principales que impiden establecer estrategias para mejorar y afrontar el reto en la educaci3n (Ferreiro y Alcázar, 2005 citado por Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2020). Hablar de administraci3n conviene citar a Frederick Tylor que propone su teoría en 1903, es llamado el padre o el pionero de la administraci3n científica, que desde hace muchas épocas atrás ya se enfocaba en que las organizaciones eleven su producci3n a través de un mayor control y eficacia en la producci3n (Diaz et al., 2020). Su contribuci3n principal radic3 en el análisis de "tiempos y movimientos", inspirado en los conceptos de especializaci3n y partici3n de tareas propuestos por Adam Smith. De este modo, argument3 que cada actividad administrativa sea racionalizada de modo que permita su ejecuci3n de forma científica (Madrigal et al., 2020).

Es entonces que el directivo debe crear conciencia de la realidad de sus docentes basado en valores como: confianza en la colectividad y confianza en sí

mismo, estos valores son netamente inseparables para alcanzar el éxito de una institución educativa (García, Rojas, & Campos, 2020). Cuando existe este valor de confianza entre directivos y docentes, toda la colectividad da un paso al frente de forma voluntaria realizando sus labores de forma oportuna, eficiente y en conjunto. Es por ello que aparece el modelo humanista, el cual vela por atender las necesidades humanas, asegurando que la administración de la organización funcione de manera eficaz y de manera activa (Henríquez & Buitrago, 2020).

Al respecto (González, 2007 citado por Chirinos, 2020) detalla la importancia de incorporar aspectos éticos en la gestión administrativa humanista. Este enfoque implica considerar, antes de tomar decisiones en pro del bienestar de la institución, el impacto que estas tendrán en la ventura de los trabajadores. González aboga por la premisa de que, en la gestión humanista, es esencial velar por "el bien de las personas". Reconoce a los individuos como seres humanos con valores dignos de respeto, pues la atención a los valores, el respeto hacia los individuos y la comprensión de su papel fundamental en la consecución de los propósitos organizativos son elementos fundamentales que deben guiar las decisiones administrativas. Este enfoque ético no solo mejora la calidad de las relaciones laborales, sino que también promueve un ambiente que valora el aporte individual de cada miembro de la institución, reconociendo la importancia de equilibrar los objetivos organizativos con el bienestar integral de quienes la conforman (Anchelia et al., 2020)

También se ha evidenciado que en el modelo de la administración de Mary Parker Follet (1968) destaca la noción de que ningún trabajador en una organización puede sentirse completo o satisfecho si participa de manera aislada. Follet abogaba por la idea de que el crecimiento personal y profesional se logra a través de la interacción y las relaciones con otros miembros del colectivo o grupo de trabajo. Su perspectiva se alejaba de la visión tradicional de la administración centrada en la autoridad jerárquica y abogaba por un enfoque más democrático y participativo. Follet resaltaba la importancia de la inclusión, la cooperación y la construcción conjunta de soluciones, elementos que hoy en día son valorados en la gestión moderna (Osejo, 2021).

Según Mendoza & Moreira (2021), la gestión administrativa envuelve tomar el control y dirigir las actividades necesarias para llevar a cabo una operación comercial o satisfacer un deseo (p. 610). Esto involucra la adopción de decisiones, la asignación eficiente de herramientas y la implementación de estrategias para lograr los objetivos establecidos. En contraste, Steiner (1998) citado por Sánchez (2021) postulan que la gestión es un proceso gradual y evolutivo que requiere un enfoque constante. El autor destaca la importancia de tener un propósito claro y definido, estableciendo que la fuerza aplicada debe estar orientada hacia un objetivo específico y dentro de un marco temporal determinado para que la planificación sea efectiva. Además, subraya que la gestión administrativa promueve la potenciación de los objetivos originales del proyecto u organización, permitiendo una mayor claridad y agudeza en la consecución de metas. Por lo que no solo se concibe como un proceso operativo, sino como un medio estratégico para potenciar y dar dirección a los objetivos fundamentales que dan razón de ser a la entidad o proyecto en cuestión.

Es preciso también destacar a Terry que afirma que administrar tiene su implicación en el alcance de metas propuestas por individuos que día con día realizan tareas mediante acciones o reglamentos preestablecidos, también señala que la administración envuelve la capacidad de determinar qué acciones tomar, cómo llevarlas a cabo, con qué recursos contar, cómo garantizar su ejecución y cómo evaluar su cumplimiento (Punina et al., 2022). El administrador tiene que poseer una aptitud según la cual, mediante el trabajo colaborativo, participativo del grupo, puedan emplear los ideales al máximo, en forma racional y eficaz. Por lo tanto, para que todo esto ocurra debe existir un ambiente donde las personas, puedan ejercer un buen desempeño trabajando juntos, lo que exige interacción social, política, psicológica y técnica.

Por lo previamente mencionado, una de las ventajas de la gestión administrativa es que promueve la participación y esto a su vez implica posesionarse e innovar una nueva cultura que convierta a los docentes en los protagonistas de un proceso totalmente orientado al mejoramiento del rol como profesionales, donde el fin siempre será la obtención de mayores niveles de bienestar social y colectivo que se sienta satisfecho de la labor que se ha sido

encomendada (Gavilanez, Espín, & Arévalo, 2022). La forma de administración en una institución educativa, es dirigir al talento humano es decir a los docentes, la creación y por ende aplicación de planes de trabajo para las escuelas, han ido evolucionando debo al surgimiento de ideas innovadoras, en la que el rol del director debe ameritar horizontalidad en el proceso de comunicación (Parra, 2019, citado por Hill, 2022).

Así mismo se analiza que la gestión administrativa en las escuelas presenta problemáticas que no solo afectan la dinámica interna de las instituciones educativas, sino que también repercuten en el cumplimiento de sus dimensiones esenciales. En línea con el modelo tradicional Chirinos y autores (2022) concuerdan que en esta variable comprende cuatro dimensiones fundamentales. La primera de ellas es la planeación, que abarca la conceptualización de objetivos y la formulación de estrategias para lograr y desarrollar planes que integren y coordinen diversas actividades. Significa definir opciones para el futuro, es saber elegir, suministrar medios necesarios para así alcanzarlos, es decir se trata únicamente de diseñar con premeditación, una mejor herramienta, un mejor camino desde el vigente con el propósito de conseguir o imposibilitar un fijo estado futuro de las cosas (Tigua et al., 2022).

La segunda dimensión es la organización, que se centra en diseñar actividades que contribuyan a establecer directrices para alcanzar metas específicas. La gestión administrativa debe favorecer que en aquel conocimiento de los docentes exista organización y llegue a convertirse en competencia eficaz, de forma que se optimice aquella utilización de recursos humanos dentro de una institución educativa. Por lo tanto, debe ser eficaz la actuación del directivo para que las cosas marchen de forma positiva (Palomo, 2022).

La tercera dimensión es la gestión, que abarca liderar y gestionar tanto un proceso como a individuos (Sánchez, 2022). La dirección debe favorecer hacia el progreso de este proceso y con estos aquellos resultados, además beneficia el logro del desempeño profesional y el mejoramiento de capacidades en función del proceso de instrucción, por esto es importante que el director o directivo mediante talleres de capacitación, estrategias brindadas, metodologías aplicadas a los docentes, la educación sea eficaz (Miranda & Rojas, 2022).

Finalmente, la cuarta dimensión denominada control, se basa en la autoevaluación del desempeño y en la evaluación de los resultados alcanzados durante un período determinado (Chaparro, 2022). Esta dimensión no puede olvidarse la formación metodológica o preparación para el desarrollo de diferentes habilidades en el adecuado control de tareas que admita la comprobación y eficiencia de aquella dirección de todo el proceso en la educación y por ende de resultados óptimos en la adquisición de independencia cognoscitiva en los estudiantes.

Paralelamente, la definición de satisfacción laboral envuelve una escala de alegría o bienestar que percibe un trabajador en relación con su entorno laboral y las acciones positivas que emprende la organización. Este concepto puede influir de manera beneficiosa o perjudicial en el comportamiento de los educadores, afectando indirectamente a terceras personas fuera del ámbito laboral al transmitir, de manera involuntaria, experiencias positivas o negativas relacionadas con su trabajo (Pedraza, 2020). La satisfacción laboral es fundamentada por la escuela humanista donde los autores Lewin, Maslow (1954), McClelland (1961) consideran una mirada más realista del ámbito organizacional, reconociendo el papel clave que tienen las relaciones e interacciones diarias. En este sentido el gestor administrativo debe considerar las necesidades humanas de los docentes haciendo que ellos se sientan satisfechos con sus tareas, pues se sabe que el humanismo busca que el colaborador se sienta querido en su centro de trabajo y que se le reconozca por su esfuerzo (Vilchez, 2020).

La perspectiva de Duche et al., (2019) citado por Alarcón et al., (2020) aporta una mirada crítica y reflexiva sobre la complejidad inherente a la satisfacción laboral. Según estos autores, la ausencia de un criterio establecido para medir este fenómeno destaca su naturaleza multifacética y la dificultad para encapsularla en métricas precisas. Su enfoque, que incorpora influencias de la psicología y del ámbito laboral, resalta la intersección de factores emocionales, cognitivos y contextuales que contribuyen a la formación de la satisfacción laboral. No obstante, Duche y colaboradores resaltan la relevancia de tener en cuenta la conexión entre la satisfacción en el trabajo y los rendimientos laborales, insinuando que, a pesar de su complejidad, una buena satisfacción laboral puede influir positivamente en el

desempeño y los éxitos laborales. En última instancia, esta perspectiva invita a explorar la satisfacción laboral como un fenómeno dinámico, influenciado por diversas variables psicológicas y contextuales.

La definición propuesta por Palacios et al. (2020), sobre la satisfacción laboral ofrece una perspectiva subjetiva para comprender este complejo concepto. Según la autora, la satisfacción laboral no se limita únicamente a una evaluación de condiciones tangibles en el entorno laboral, sino que se arraiga en la predisposición del individuo hacia su trabajo. Esta predisposición se construye a partir de convicciones y principios favorables, moldeados gracias a la práctica cotidiana en el sector laboral. Reflexionando sobre esta definición, emerge la noción de que la satisfacción laboral no es un estado estático, sino más bien dinámico y fluido, susceptible a cambios a lo largo del tiempo.

Desde la perspectiva de estos autores, la satisfacción laboral se conceptualiza como un estado psicológico crucial que no solo influye en el bienestar individual de los colaboradores, sino que también potencia de manera significativa sus actividades dentro de la organización. Este enfoque destaca la interrelación dinámica entre el estado mental de los trabajadores y su desempeño en el ámbito laboral. La idea central es que la satisfacción laboral contribuye de manera positiva al rendimiento y a la eficacia de los colaboradores, generando así resultados beneficiosos para la entidad en la consecución de sus metas. La apreciación de la relevancia de la satisfacción laboral no es reciente, como señala Vilchez et al., (2020), desde hace muchos años, se ha subrayado el papel fundamental que desempeña este factor en las labores cotidianas. Los autores plantean que el rango de satisfacción mental de los empleados está proporcionalmente vinculado con su desempeño en el puesto laboral, lo que refuerza la necesidad de que las instituciones velen por el bienestar de su personal.

Así mismo en la actualidad la satisfacción laboral, se deben considerar con gran atención ciertas dimensiones que sirven como guía para una buena administración ya que existen ciertos administradores que tienen una excelente calidad humana, pero otros no, al punto de maltratar psicológicamente a sus docentes ya sea, llamándoles la atención de forma poco ética o realizando comentarios que bajan su autoestima profesional. Una de estas dimensiones

fundamentales, según Rodríguez (2020), es el "significado de la tarea". Esta dimensión se centra en la percepción subjetiva que tiene el empleado sobre las actividades asignadas y en cómo valora su habilidad para ejecutarlas con eficacia. Los indicadores fundamentales de esta dimensión incluyen la disponibilidad para trabajar, la complacencia al realizar la tarea, la sensación de realización, así como la percepción del valor y relevancia de la tarea asignada. Esta valoración del trabajo describe aquellos componentes formativos, como la planificación de las clases, la organización, la responsabilidad, la motivación y la interacción con los estudiantes (Sánchez & Vergara, 2020).

La segunda dimensión, conocida como las "condiciones de trabajo", se adentra en los diversos factores que rodean las actividades laborales y que, en conjunto, influyen significativamente en la experiencia laboral de los colaboradores. Este componente abarca consideraciones fundamentales, tales como el ambiente físico en el que se desempeñan las tareas, la presencia de distractores, la calidad de la ventilación y la percepción de seguridad o riesgo constante de lesiones. Las condiciones de trabajo o condiciones laborales del trabajo como docente implican condiciones pedagógicas, físicas en cuanto al manejo de equipos tecnológicos, condiciones de organización en cuanto a la duración horas laborales (Calderón, Cabrera, Lasso, & Arboleda, 2020). Según, Morales (2021) las condiciones de trabajo están constituidas por cuatro indicadores clave las cuales son: el ambiente físico, el horario laboral, la disponibilidad de materiales necesarios y la consideración del trabajo como ameno.

La dimensión número tres, denominada "reconocimiento personal y social", se sumerge en la esfera subjetiva de los empleados, centrándose en cómo perciben el trato y la evaluación por parte de sus supervisores. Este componente va más allá del simple cumplimiento de tareas, explorando la importancia de sentirse reconocido y valorado, especialmente en relación con los logros y resultados positivos obtenidos en sus labores asignadas. Se trata de la evaluación que el trabajador realiza sobre el reconocimiento que recibe en función de su desempeño laboral, añadiendo una dimensión más humana a la ecuación (Miranda, 2021). Esta situación se ve agravada por una gestión administrativa deficitaria, atribuible a decisiones y acciones implementadas por parte del director. Ya que, el rol del

docente no debe ser solo controlar la disciplina o proporcionar información, pues es el guía del estudiante, convirtiéndose en una fuente de conocimiento para quienes quieran observar, aprender, investigar, e incitando a pasar de un aprendizaje tradicional a construir propios aprendizajes (Araoz & Ramos, 2021).

Por último, la dimensión denominada “atmósfera laboral”, se refiere al ambiente o clima psicosocial que prevalece en un entorno de trabajo. Esta dimensión aborda la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación, la colaboración, y la percepción general del ambiente dentro de una organización o equipo. La atmósfera laboral influye elocuentemente en el bienestar del cuerpo docente, su nivel de satisfacción y, en última instancia, en su desempeño laboral. Una atmósfera laboral positiva se distingue por vínculos armónicos entre los colaboradores, intercambios comunicativos claros y productivos, respaldo recíproco, y una fuerte sensación de cohesión. Pues, las relaciones interpersonales facilitan la comunicación afectiva, es decir facilita el apoyo mutuo entre directivos y docentes. Es por esta razón que se ha comprobado que un excelente ambiente social en las instituciones educativas genera un impacto emocional en los docentes, respaldando sus ideales y valores, creando espacios de apoyo social (Floril et al., 2021). Administrar dicha atmosfera laboral significa fomentar un espacio que favorezca el desarrollo profesional, estimule la motivación y aumente la eficiencia (Salcedo et al., 2021).

En síntesis, el desempeño profesional de un educador abarca una serie integral de tareas diarias que involucran la dirección y estructuración del proceso educativo, así como la interacción con los alumnos, el entorno escolar y la comunidad en su conjunto. Su objetivo principal radica en obtener resultados tangibles en cuanto al aprendizaje y la modificación de comportamientos (Dumont et al., 2023). A pesar de tenerse una comunidad educativa que trabaja en conjunto, el accionar de los directores institucionales sobre el personal docente se vuelve individual, en muchos casos una administración educativa interna no adecuada, por lo cual se afirma que la deficiencia de algunas instituciones educativas se debe a una satisfacción laboral no óptima, afectando así negativamente en el desarrollo educativo de los estudiantes. Es por esto que la educación actual necesita renovar

la gestión administrativa tradicional a partir de nuevos enfoques que optimice los procesos educativos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Para este trabajo, se aplicó la categoría de indagación básica, la cual está enfocada en la adquisición de conocimiento sobre un concepto, tema o problema específico sin abordar perspectivas más amplias. Su objetivo principal consiste en explorar y comprender con profundidad el objeto de estudio sin desviarse de sus límites predefinidos. Este enfoque se caracteriza por su orientación hacia la generación de conocimiento por pura curiosidad científica, proporcionando un fundamento teórico sólido y contribuyendo al avance del saber en una disciplina específica. Como destaca (Doncel, 2022), este tipo de investigación, también denominada sustantiva o pura, no solo responde a interrogantes preexistentes, sino que también tiene el potencial de revelar nuevas perspectivas y temas, enriqueciendo significativamente el conocimiento científico y generando un sentido de satisfacción y logro intelectual.

El método llevó a cabo la escogencia de una muestra representativa de colaboradores procedentes de diversas instituciones educativas. Posteriormente, se recopilaron datos mediante la distribución de cuestionarios elaborados específicamente para evaluar la percepción de estos empleados en relación con la gestión administrativa y su grado de satisfacción laboral. Seguidamente, se emplearon técnicas estadísticas para analizar la interrelación entre estas variables, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

El enfoque de la investigación estuvo dirigido a comprender cómo los empleados perciben la calidad de la gestión administrativa en sus respectivos lugares de trabajo y cómo esta percepción afecta su satisfacción laboral, considerando factores contextuales como el tamaño de la institución, la ubicación y el contexto socioeconómico. Se tomó en cuenta la naturaleza correlacional del estudio en el análisis, evitando realizar conclusiones causales automáticas y

considerando otros potenciales elementos que podrían influir en la satisfacción laboral de los empleados.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue de tipo no experimental, cuyo interés del investigador fue explorar, describir o conocer, más no intervenir sobre el concepto o fenómeno estudiado (Monjarás et al., 2020). No se aplicó acciones interventoras en la investigación, se limita a encontrar la conexión entre la administración organizacional y el grado de satisfacción en el trabajo.

Fue de corte transversal: Una investigación que buscó evaluar las variables de interés en un único punto en el tiempo. No se requirió realizar una investigación a lo largo de un período extendido, únicamente se realizó una medición mediante escalas aplicadas. Implica un estudio correlacional, ya que se centra en explorar la relación entre la administración de la empresa y el grado de bienestar de docentes en el trabajo.

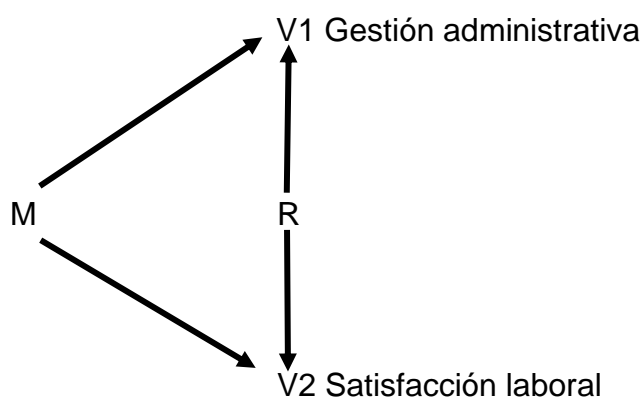


Figura 1: Diagrama de diseño no experimental. Realizado por Shirley Pozo, 2024.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 = gestión administrativa (Ver Anexo 1)

Definición conceptual: Desde el enfoque humanista, según Llano (1992) se entiende por gestión administrativa como la capacidad del directivo por considerar a sus colaboradores y a su vida como un todo, estimulando sus capacidades, buscando el bienestar, logrando la satisfacción en el trabajo y la satisfacción personal (Henríquez & Buitrago, 2020).

Definición operacional: Es la capacidad del directivo para gestionar la organización, se midió en los docentes, a través de un cuestionario compuesto por 11 ítems utilizando una escala Likert, que ofrece tres opciones de respuesta: 1) nunca, 2) a veces 3) siempre.

Dimensiones:

1) Planificación, con sus indicadores de establecimiento de metas y formulación de políticas; 2) Organización, con indicadores que abarcaron la asignación de tareas, coordinación y especificación de funciones; 3) Orientación, que englobaron indicadores tales como toma de decisiones, comunicación efectiva, motivación y liderazgo; 4) Supervisión o Control, cuyos indicadores incluyeron actividades de supervisión, gestión de información y comunicación, así como vigilancia y seguimiento.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2 = Satisfacción laboral (Ver Anexo 2)

Definición conceptual: La satisfacción laboral definida por (Pedraza, 2020) como una situación mental positiva que está vinculada con las labores efectuadas por un trabajador, se distingue por la vigorosidad, la asimilación y la entrega total con las labores asignadas en la institución.

Definición operacional: Es el estado mental derivado de las acciones laborales y fue medido mediante un cuestionario que posee 12 preguntas divididos en cuatro dimensiones, con escala Likert hay tres opciones de respuesta: 1) nunca, 2) a veces 3) siempre.

Dimensiones:

1) Significado de la tarea, cuyos indicadores fueron: disponibilidad para trabajar, la complacencia, la realización de la tarea, importancia y utilidad de la tarea. 2) Condiciones de trabajo, que fue constituido por cuatro indicadores: ambiente físico, el horario laboral, disponibilidad de los materiales, el trabajo ameno. 3) Reconocimiento personal y social, que sus indicadores fueron la evaluación adecuada y el reconocimiento de los logros y resultados. 4) Atmósfera

laboral, que la conformaron tres indicadores: Comunicación, relaciones interpersonales y participación en la toma de decisiones.

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

El estudio delimitó que la población estuviese compuesta por 100 docentes que laboran en una escuela de Santa Elena. En términos conceptuales se refirió a la muestra de sujetos objeto de estudio a través de encuestas o investigaciones, proporcionando una representación significativa del grupo al que se deseó analizar (Rodríguez et al., 2021).

La población investigada se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 1: Población de estudio.

Sexo	f	%
Varones	38	38%
Mujeres	62	62%
Total	100	100%

Nota: información proporcionada por secretaría, 2024.

Criterios de inclusión: Docentes que se encontraron trabajando durante los últimos seis meses

Criterios de exclusión: En la evaluación no se incluyó al personal administrativo.

3.3.2 Muestra

Respecto a la muestra se consideró necesario trabajar con el 100% de la población, no se aplicó formulas ni criterios al azar para establecer dicha cantidad, como se sabe se trata de una población pequeña y accesible.

3.3.3 Muestreo

Se optó por usar un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, decidiendo trabajar con toda la población. Según (Degraeves, 2021) este muestreo sólo admite los sujetos que son más prácticos o accesibles para el analista.

3.3.4 Unidad de análisis

En una investigación correlacional sobre gestión administrativa y satisfacción laboral en una muestra de 100 docentes, la unidad de análisis será cada uno de los docentes individuales incluidos en la muestra. Cada docente será tratado como una entidad independiente para examinar cómo sus percepciones sobre la gestión administrativa se correlacionan con su grado de satisfacción.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó una encuesta, la cual se considera un instrumento objetivo basado en la recopilación de información mediante un documento escrito, esta técnica su instrumento es el cuestionario, que puede ser virtual, físico o en línea (Avila et al., 2020).

El medio utilizado para recolección de datos analíticos fue el cuestionario, el cual está compuesto por una serie ítems prediseñados, que el evaluado responde en base a un determinado tema o problemática de estudio (Falcón et al., 2023).

Se empleó un cuestionario de gestión administrativa, que es una escala que posee 11 ítems con escala Likert donde hay tres opciones de contestación (Ver anexo 3) y otro cuestionario de satisfacción laboral el cual posee 12 ítems en escala Likert también con tres opciones de contestación (Ver anexo 4).

Para una mayor rigurosidad científica se aplicó la validez, que consiste en conocer la medida en que el instrumento, es de utilidad para medir la variable, demuestra que los sujetos entienden las preguntas sobre el área de estudio de relevancia. Para los fines de este estudio se realizó la validez de contenido, consiste en el análisis mediante el criterio de expertos (Ver anexo 9) quienes verifican la efectividad del contenido del instrumento para medir la variable que dice medir (Falcón et al., 2023).

Se empleó el análisis de coeficiente Alfa de Cronbach como medida para evaluar la confiabilidad, el cual, mediante una prueba piloto, determina la consistencia interna de las respuestas del sujeto, asegurando su estabilidad y coherencia a lo largo del tiempo (Rodríguez & Alvarez, 2020). La investigación requirió el uso de un programa estadístico como lo fue el software SPSS (versión 25).

- La escala de gestión administrativa, con 11 ítems posee un $\alpha = 0,890$. (Ver Anexo 5)
- La escala de satisfacción laboral, con 12 ítems posee $\alpha = 0,830$. (Ver Anexo 6)

3.5 Procedimientos

Para operacionalizar esta investigación fue necesario coordinar previamente con el director de la institución, entregándole un documento escrito mediante el cual se solicitó el permiso respectivo. (Ver anexo 8)

El día de la evaluación se conversó con los docentes a los cuales se les entregó el consentimiento informado, despejando toda duda sobre el mismo.

3.6 Método de análisis de datos

En este caso, se realizó una prueba de ajuste de bondad (Kolmogorov de Smirnov^a) así como un estadístico de correlación (Rho de Spearman). Todo el procesamiento es descrito en tablas cruzadas, tablas descriptivas, así como tablas correlacionales.

3.7 Aspectos éticos

Durante la ejecución del análisis, se adhirieron a los principios de respeto hacia los individuos, asegurando que tanto el director como los docentes fueran debidamente notificados sobre la finalidad de la evaluación mediante la aplicación de cuestionarios y la entrega del consentimiento informado, donde cada directivo firmaba su acuerdo para dar autorización a que docentes pasen a formar parte del análisis. Se mantuvo la integridad intelectual al mostrar consideración por el trabajo de otros investigadores, consultando y aplicando las directrices de las normas APA (séptima edición) tanto para citas como referencias bibliográficas. Además, se

aseguró la autenticidad de la información sometiendo el estudio a un análisis a través del sistema antiplagio Turnitin, con el fin de detectar cualquier semejanza con otros estudios disponibles en línea.

IV. RESULTADOS

Tabla 2: Relación entre el nivel de gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral.

			SATISFACCION LABORAL			Total
			Negativo	Regular	Bueno	
GESTION ADMINISTRATIVA	Negativo	Recuento	2	3	0	5
		% del total	2.0%	3.0%	0.0%	5.0%
	Regular	Recuento	6	42	8	56
		% del total	6.0%	42.0%	8.0%	56.0%
	Bueno	Recuento	0	1	38	39
		% del total	0.0%	1.0%	38.0%	39.0%
	Total	Recuento	8	46	46	100
		% del total	8.0%	46.0%	46.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de tres instituciones educativas. Realizado en IBM SPSS Statistics.

Interpretación

La Tabla N°2 evidenció un análisis detallado del grado de satisfacción laboral en función al manejo de la gestión administrativa de la de los docentes encuestados. Presenta datos clave que revelan cómo diferentes niveles de gestión pueden influir en la percepción y el bienestar de los empleados en su entorno laboral.

Se observa que, del total del grupo docentes, el 5% reportó una gestión administrativa negativa. Dentro de este grupo, el 2% presentó una percepción negativa específicamente en su satisfacción laboral, mientras que el 3% manifestó un nivel de satisfacción regular.

Por otro lado, se identificó que un 56% de los docentes percatan un grado regular de gestión administrativa. Dentro de este segmento, el 42% está asociado con un nivel de satisfacción regular, un 8% presenta un nivel bueno y el 6% está en un rango negativo en general.

Por último, se destaca que el 39% de los docentes encuestados reportan que sus directivos tienen un nivel bueno gestión administrativa, lo cual desencadena un buen nivel de satisfacción laboral representando un 38% del total.

Este análisis básico descriptivo proporciona una comprensión más profunda de la relación entre la satisfacción laboral de los docentes y su percepción de la gestión administrativa, lo que sugiere la importancia de una gestión eficaz para promover un entorno laboral positivo.

Análisis inferencial

En el contexto de esta investigación, se adoptó un enfoque inferencial para el análisis de los datos obtenidos. Se reconoció la necesidad de examinar la distribución de los datos con el fin de llevar a cabo correlaciones significativas y verificar las hipótesis de investigación.

Conforme a esta premisa, se procedió a la administración de una prueba de normalidad, la cual constituye una etapa crucial en la validación de la idoneidad de los datos para su análisis. Se deliberó sobre dos estadísticos ampliamente reconocidos en la literatura para esta evaluación:

- Shapiro-Wilk = 0 a 50 datos
- Kolmogorov-Smirnov= 51 a + datos

Dada la amplitud de la muestra, la cual superó los 50 datos, se procedió a seleccionar el test de Kolmogorov-Smirnov para llevar a cabo la validación de la distribución de los datos.

La adopción de este enfoque metodológico confiere robustez al análisis estadístico realizado, al asegurar que los datos examinados satisfacen los supuestos fundamentales necesarios para la aplicación adecuada de técnicas inferenciales. Por ende, esta elección contribuye a la fundamentación sólida de nuestras conclusiones de investigación.

Interpretación

La Tabla N°3 proporciona información sobre la frecuencia y los porcentajes de los casos evaluados en el estudio. Destaca que el tamaño de la muestra es de 100 casos donde no se excluyó a ningún participante en el análisis.

Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de los casos evaluados

	Válido		CASOS Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

Fuente: Realizado en IBM SPSS Statistics.

La Tabla N° 4 revela los resultados del test de Kolmogorov-Smirnov aplicado tanto a la gestión administrativa como a la satisfacción laboral. Para la gestión administrativa, se observa un estadístico de 0.209, con 100 grados de libertad y un p-valor significativamente menor a 0.001. Similarmente, para la satisfacción laboral, se registra un estadístico de 0.199, 100 grados de libertad y un p-valor también inferior a 0.001.

Tabla 4. Análisis de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	.209	100	<.001
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	.199	100	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Realizado en IBM SPSS Statistics.

Los resultados obtenidos en la Tabla N°3 y N°4 sugirieron la pertinencia de emplear el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para analizar la relación estadística entre las variables de interés. Este enfoque se justifica por los p-valores etiquetados como Sig. asociados a ambas variables, los cuales son <0.05 indicando que los datos no exhiben una distribución normal y una significancia estadística en las correlaciones observadas.

Tabla 5. Correlación Rho de Spearman entre gestión administrativa y satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	.880**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	100

Basándonos en el objetivo general investigativo, que buscó explorar la posible relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena, Ecuador en el año 2024, se han generado las siguientes hipótesis:

H_0 : La gestión administrativa no se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024.

H_1 : La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024.

Interpretación

Según la Tabla N°5 se obtuvo un valor Rho de Spearman de 0,880**, un valor cercano a 1 lo cual se interpreta como una asociación positiva bastante fuerte entre los dos conjuntos de datos clasificados, en este caso, la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena, Ecuador, en el año 2024. El valor asociado al nivel de significancia bilateral (Sig.) fue menor a 0.001, lo que indica que este resultado es significativo a un nivel de confianza del 99%, al ser inferior al nivel de significancia establecido de 0.01.

En otras palabras, la probabilidad de que la relación observada entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes sea el resultado del azar es extremadamente baja, menor al 1%. Esto fortalece la confianza en los hallazgos del estudio y sugiere que la gestión administrativa podría tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes, por lo que se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 6. Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SATISFACCION LABORAL		
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
D1_PLANIFICACION	.731**	<.001	100
D2_ORGANIZACION	.859**	<.001	100
D3_ORIENTACION	.797**	<.001	100
D4_SUPERVISIÓN/CONTROL	.842**	<.001	100

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

Interpretación

La Tabla N°6 presenta los coeficientes de correlación de Spearman (Rho) para cada dimensión analizada. Además, se establece que todas las cuatro dimensiones de la gestión administrativa mantienen una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. Esta deducción se fundamenta en que el nivel de significancia obtenido es menor que 0.01, lo cual indica que los resultados son altamente significativos.

- Dimensión 1: Planificación

El coeficiente de correlación de 0.731 indica una correlación positiva moderadamente alta entre la planificación de las actividades administrativas y la satisfacción laboral de los empleados.

- Dimensión 2: Organización

La dimensión de organización presenta un coeficiente de correlación de 0.859, indicando una correlación positiva fuerte con la satisfacción laboral.

- Dimensión 3: Orientación

Con un coeficiente de correlación de 0.797, la orientación de la gestión administrativa muestra una correlación positiva considerablemente alta con la satisfacción laboral.

- Dimensión 4: Supervisión o control

Con un coeficiente de correlación de 0.842, la supervisión o control administrativo muestra una correlación positiva fuerte con la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

Para analizar la influencia de la Gestión Administrativa en la Satisfacción Laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024, es preciso mencionar sobre los motivos del porqué se desarrolló esta investigación correlacional. Como se sabe una buena gestión administrativa hace posible que una institución educativa mejore la calidad de sus enseñanzas, es decir, nos enfocamos en los usuarios externos. Sin embargo, quienes hacen posible este trabajo son los docentes, actores educativos que muchas veces son descuidados o se minimiza su papel dentro de la organización educativa.

Actualmente muchos gestores administrativos demuestran únicamente su interés en los alumnos, padres y comunidad sin considerar que la atención y la calidad del servicio empieza desde su personal docente, por esta razón la actual investigación indagó sobre cómo la gestión administrativa desde el enfoque humanista, está correlacionada con la satisfacción laboral en una muestra de docentes de tres escuela de Santa Elena, encontrándose que, mediante el reconocimiento holístico del director hacia cada docente como un todo, como un ser humano capaz de auto desarrollarse, autónomo, habilidoso y competente, es crucial para un grado de satisfacción adecuado. Esto se debe a que la corriente humanista busca el bienestar integral del hombre abordando sus necesidades y aspiraciones en distintos aspectos de vida, los cuales comprenden bienestar emocional en su trabajo, en su familia, en la sociedad, etc (García, Rojas, & Campos, 2020).

Como bien mencionan los referentes teóricos, la gestión administrativa tiene un impacto en el quehacer educativo, principalmente porque el director de la institución muchas veces es considerado o percibido como una autoridad, al que hay que obedecer, sin embargo, la nueva gestión administrativa - desde la corriente humanista- busca que el director aplique principios básicos de la administración considerando los aportes de los humanistas Carl Rogers y Abraham Maslow, que desde hace sesenta años atrás consideraban que el ser humano necesita sentirse pleno, satisfecho desde sus necesidades más básicas para así llegar a la autorrealización; en este sentido lograr que los docentes se sientan satisfechos va a depender de la gestión administrativa. Además, para llevar a cabo el análisis se

consideró conveniente tomar en cuenta el modelo teórico de Llano (1992) que percibe la administración humanista como un nuevo esquema mental que erradica el autoritarismo, buscando la complementariedad, la integridad y, la solidaridad (Henríquez & Buitrago, 2020).

Para empezar un análisis de la hipótesis de estudio fue necesario aplicar dos instrumentos, uno que mide la gestión administrativa y otro que evalúa la satisfacción laboral, después de ser aplicados se sometió al análisis descriptivo, el cual a pesar de sus limitaciones en términos de profundidad y poca capacidad para establecer relaciones causales, se considera una herramienta fundamental para resumir y comprender los datos de manera inicial y general. Así se encontró que, la mayoría de los educadores se encuentra en un grado regular de gestión administrativa, esta cifra está representada aproximadamente por el 56%, del cual el 42% se asocia directamente con un nivel regular, 8% con un nivel bueno y el 6% con un nivel bajo en satisfacción laboral, por lo que se interpreta que, una satisfacción laboral moderada puede estar asociada con una gestión administrativa medianamente eficiente. Sin embargo, es notable que esa pequeña fracción (8%) que manifiesta un buen nivel de satisfacción laboral podría implicar que otros factores además de la gestión administrativa influyen positivamente en su satisfacción. Por otro lado, el 6% de los educadores que reportan una baja satisfacción laboral, podrían indicar que, para algunos, la gestión administrativa regular no es suficiente para mantener altos niveles de satisfacción laboral pues estos docentes podrían considerar que la gestión administrativa que realiza el director no es netamente adecuada ya que no considera la corriente humanista.

Ahora bien, el 39% de la muestra manifestó un nivel de gestión buena cuyo 38% pertenece a aquellos docentes con una satisfacción laboral positiva, esto refuerza el objetivo de este trabajo, asociando así que el nivel de satisfacción laboral de los educadores depende en gran medida del cómo administran sus superiores, pues al analizar la Tabla N° 2, no se observa que una administración pobre desencadene gran satisfacción laboral en los educadores. Sin embargo, existió el 5% de la muestra quienes manifestaron en una gestión administrativa negativa o pobre lo cual a pesar de ser la mínima población subraya la importancia de mejorar la gestión administrativa para incrementar la satisfacción laboral de

manera más consistente ya que actualmente aún se emplea el modelo tradicional tal como lo abordó (Soto et al., 2020) donde se percibe al directivo de naturaleza estructural y funcional, pues los docentes lo observan como una autoridad que sanciona pero que pocas veces ayuda, esto resulta ser muy perjudicial para los evaluados porque no se van a mostrar espontáneos y puede acarrear dificultades a la hora de realizar sus labores cotidianas.

Debido a que el análisis descriptivo no puede considerarse generalizable a una población más grande que la muestra de estudio, se realizó un análisis inferencial ya que además de solventar este problema, ayudó a establecer relaciones causales, probar la hipótesis preestablecida, proporcionar una medida de precisión y confiabilidad de los resultados y sobre todo establecer un buen análisis correlacional. Sin embargo, hay que considerar que este tipo de análisis puede verse influenciado por el tamaño de la muestra estudiada pues en todo el distrito de Santa Elena existen 130 instituciones, mientras que este trabajo apenas cubre a 100 docentes de tres instituciones lo cual se considera un tamaño de muestra pequeño. Ahora bien, en este análisis inferencial primero se necesitó aplicar una prueba de ajuste de bondad corroborando que los datos obtenidos no poseen una distribución gaussiana o normal, es decir, no son paramétricos, razón por la cual se decide aplicar la prueba de rho de Spearman para el contraste de hipótesis.

Aplicando este análisis se encontró que sí existe relación entre las variables definidas dado que el valor fue de 0,880 que se interpreta como un nivel de asociación fuerte, positiva y monótonica, es decir que dada una variable los valores disminuyen o aumentan de manera constante a medida que los valores de la otra variable disminuyen o aumenten, esto no necesariamente se da en forma lineal. Cabe recalcar que el resultado de esta prueba es significativo ya que comprende un nivel de confianza del 99%, pues se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.01. Por lo tanto, podemos estar razonablemente seguros de que la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes no es debida al azar, sino que refleja una verdadera asociación entre estas dos variables en el contexto estudiado.

Estos hallazgos explicarían que, desde la opinión de los docentes, la gestión administrativa tiene una incidencia directa sobre su estado emocional durante la realización de sus tareas, dicho de otra manera los docentes consideran que la labor del director incluye planificar, buscar la organización entre trabajadores, evaluar la manera en que se integran diariamente, facilitar comunicación efectiva, motivación y sobre todo implementar actividades inclusivas entre compañeros de trabajo, los mismos que van a permitir que el cuerpo docente se sienta contento, cómodo y satisfecho en su lugar de trabajo. Resolución que disminuye la alta tasa de ausentismos, tardanzas y evitar problemas psicológicos como el estrés o síndrome Burnout, o patologías más severas como la ansiedad o depresión.

Diversos autores refieren que la satisfacción laboral es un estado susceptible a diversos factores que la institución ofrece a los docentes, sin embargo, es labor del gestor administrativo buscar la manera de mantener motivado al personal docente, aplicando estrategias, reforzadores, capacitaciones o charlas que mejoren el ánimo, el vigor y la satisfacción humana, conllevando así una mayor pasión por el trabajo que se realiza. Los hallazgos inferenciales concuerdan con la tesis de Bendezú (2020) donde expone que la satisfacción laboral se ve influenciada por las acciones de la gestión administrativa en el talento humano existente, presumiendo que los factores como comportamiento organizacional, comunicación y reconocimiento laboral son catalizadores para alcanzar un buen nivel de satisfacción en el trabajo. Esto es respaldado por un coeficiente correlacional de 0,892.

Otro estudio el cual guarda mucha similitud es la tesis de Sánchez (2021) donde encontró una relación positiva fuerte entre la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño de los educadores, esto se sustenta mediante un coeficiente correlacional de 0,834 respaldando así que el papel del director es esencial en toda institución, pues su labor administrativa comprende reinventarse y organizar actividades que promuevan la motivación e iniciativa de los trabajadores al punto de mantener en ellos una satisfacción laboral estable.

Respecto a los objetivos específicos, primero se encontró que la planificación incide correlacionalmente con la satisfacción laboral ya que se obtuvo un coeficiente de 0,731 que es considerado como relación positiva moderadamente

alta, en contraste con la base teórica Silva & Cabrera (2023) respaldan esta asociación ya que una planificación adecuada proporciona estructura, dirección y sentido de propósito a los empleados, lo que puede mejorar su experiencia laboral y promover un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Además, según estos autores esta dimensión se correlaciona directamente con la gestión administrativa lo cual incide en la experiencia del entorno laboral, esto implica un diseño deliberado de un camino hacia un estado futuro deseado.

La labor administrativa tradicional es propuesta por Tylor (1903) el cual fomenta una administración enfocada únicamente al fin productivo de la empresa (Díaz et al., 2020). Sin embargo, con el pasar de los años ha quedado demostrado que se necesita una nueva administración capaz de dirigir a las personas a alcanzar sus objetivos personales y laborales, se debe dejar de observar al trabajador como un recurso material y empezar a planificar actividades que implementen la teoría humanista (García, Rojas, & Campos, 2020). Además, el gestor administrativo debe potenciar y promover el lado creativo de los docentes, inculcarles en cada acción la misión de la institución y comprometerlos a seguir la misión, no como un hecho obligado sino generar acciones que despierten el interés y la proactividad.

Entre organización y satisfacción se verificó un valor de 0,859 que es relación positiva directa fuerte, el mismo que señala que el papel del director es clave en la promoción de la satisfacción laboral a través de una adecuada organización del entorno laboral y especificación de funciones. El director tiene la responsabilidad de diseñar y establecer estructuras organizativas que faciliten la ejecución de las tareas de carácter eficiente, pues una organización bien diseñada puede reducir la carga de trabajo excesiva, minimizar los conflictos de roles y mejorar la coordinación entre los miembros del equipo, lo que contribuye a un ambiente laboral más satisfactorio. Desde esta perspectiva, la gestión administrativa debe abrir la puerta al desarrollo de destrezas efectivas de organización y planificación entre los docentes, lo que a su vez permite un mejor manejo de los recursos humanos dentro de la institución educativa. Por consiguiente, Alcázar (2021) y Cuadra (2021) respaldan este resultado tras establecer una relación moderada positiva entre el clima organizacional de dos instituciones educativas y la satisfacción laboral, dejando en claro que la efectividad en la actuación del director resulta fundamental

para asegurar el funcionamiento positivo de las operaciones en la institución educativa.

Es función del director asegurar que los recursos disponibles, como el personal, el presupuesto y el equipo, se distribuyan de manera equitativa y se asignen de acuerdo con las necesidades y prioridades del equipo. Una distribución justa de recursos puede acrecentar el grado de satisfacción laboral al garantizar que los educadores tienen los materiales necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva (Palomo, 2022). El apoyo al crecimiento educativo implica coordinar actividades que aumenten la satisfacción laboral que demuestren el compromiso de la organización con el desarrollo y el bienestar de sus empleados, donde el director desempeña un papel crucial en el impulso de una cultura organizacional que provoque la comunicación abierta, la colaboración y el trabajo en equipo.

Entre la dimensión orientación y satisfacción laboral existe una rho de 0,797 que es una relación positiva y alta, apoyando la importancia del director con las competencias de los docentes, en ese sentido los directores son responsables de ofrecer una comunicación afectiva que ayude al personal docente a identificar sus puntos fuertes o débiles con el fin de ofrecer posibilidades para motivar su trabajo y volverse cada vez más competentes. En este resultado la base teórica refuerza la idea que un gestor educativo debe brindar apoyo inmediato ante las necesidades de sus trabajadores, debe liderar de forma comprensiva, debe inspirar confianza y sobre todo ser una persona colaborativa; estas actitudes personales van a generar una mayor satisfacción en los docentes, quienes, desde ya, tienen que lidiar muchos problemas propios de la institución o ajenos a ella, pero que inciden directamente en su conducta laboral (Simbron & Sanabria, 2020).

Por su parte Rodríguez et al. (2022), argumentan que una educación de calidad empieza por un buen liderazgo, el mismo que implica habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales, por lo que el ejercicio de orientar es fundamental. Esto significa que los directores deben tener la capacidad de planificar y organizar el trabajo docente, ofrecer retroalimentación constructiva y continua, y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. El director debe proporcionar apoyo y recursos para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados. Esto

puede incluir oportunidades de capacitación y desarrollo, retroalimentación constructiva y reconocimiento por el desempeño sobresaliente. Por otro lado, la solidaridad en todo trabajo es fundamental porque implica ser empático frente a las adversidades que algún compañero de trabajo pueda estar atravesando, lamentablemente aun el camino es largo y la educación requiere una reforma que cambie la manera en que aún se piensa, administrar no es controlar, orientar implica optimizar el capital humano prestando atención a sus necesidades.

Por último, entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral resultó una rho de 0,842 valorada como relación positiva fuerte, este hallazgo resaltó la importancia del papel de los supervisores o jefes directos en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Cuando existe un sistema efectivo de control de gestión administrativa, se establecen políticas y procedimientos claros y transparentes, los cuales promueven una satisfacción laboral positiva, pues la supervisión efectiva además de abarcar actividades de supervisión, evaluación, establecimiento de normas y seguimiento estricto implica una combinación de enfoques y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo saludable, apoyo emocional y reconocimiento, desarrollo profesional y comunicación abierta (Guevara, 2020). La supervisión constante permite identificar áreas de mejora y ofrecer retroalimentación constructiva, mientras que la evaluación del rendimiento ayuda a reconocer y premiar el buen desempeño, además de identificar oportunidades de crecimiento profesional. Establecer normas claras garantiza que todos los miembros del equipo estén alineados con la visión y misión de la escuela, y el seguimiento continuo del desempeño docente permite ajustar estrategias y apoyos según sea necesario, asegurando una enseñanza de alta calidad y un entorno laboral positivo.

En esto coincide varios autores como González (2007) citado por Chirinos (2020) donde la gestión administrativa humanista representa un gran desafío que pocos se atreven a tomar, debido que implica liberar la creatividad la espontaneidad, llegando a ser confundida con liberalismo, sin embargo, lo que busca la administración humanista es que, toda la comunidad educativa se integre totalmente a fin de evitar el poder o sumisión. Esto ayuda a los docentes a comprender mejor lo que se espera de ellos y cómo deben realizar sus tareas, lo

que puede reducir la ansiedad y la confusión en el trabajo, contribuyendo así a una mayor satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con Sarmiento & Sarmiento (2020) donde se visualiza la importancia de la gestión administrativa para optimizar el rendimiento académico de los estudiantes a través de la supervisión de los roles docentes, dicho de otra manera este estudio busca concientizar el papel fundamental que tienen la labor del administrador educativo en los resultados de los estudiantes, demostrando que su papel no se limita a un trabajo de oficina sino un trabajo que requiere monitoreo, supervisión de los que usuarios internos (alumnos) y usuarios externos (docentes) quienes finalmente se ven afectados por el poco actuar del administrador.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha confirmado que existe una relación fuerte y positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024. Este hallazgo se fundamenta en análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, que muestran cómo una gestión administrativa eficaz contribuye significativamente a mejorar la satisfacción laboral del personal docente. Aspectos como la claridad en la comunicación, la disponibilidad de recursos, el apoyo continuo y la toma de decisiones participativa son elementos cruciales de una gestión administrativa efectiva que influye en la percepción de los docentes sobre su entorno laboral. Además, una gestión administrativa sólida proporciona un marco de trabajo donde los docentes se sienten valorados y respaldados, lo cual es esencial para mantener altos niveles de motivación y compromiso con su trabajo. Este apoyo administrativo se manifiesta en la reducción de cargas burocráticas innecesarias, la facilitación de oportunidades de desarrollo profesional y el establecimiento de un clima escolar positivo y colaborativo.
2. Asimismo, se identificó una relación positiva entre la planificación y la satisfacción laboral de los docentes, demostrando una correlación moderadamente alta según el coeficiente Rho de Spearman. Esto indica que una planificación adecuada y bien estructurada influye positivamente en la percepción de satisfacción laboral entre los docentes. Una planificación

eficaz implica la definición clara de objetivos educativos, la organización de los contenidos curriculares, la asignación adecuada de recursos y la programación de actividades y evaluaciones de manera coherente y realista. Además, la planificación adecuada también facilita la coordinación y colaboración entre los docentes. Al tener un plan común, los docentes pueden trabajar en equipo, compartir estrategias y recursos, y apoyarse mutuamente en la consecución de objetivos educativos compartidos. Esta colaboración no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también fortalece el sentido de comunidad y pertenencia entre los docentes, contribuyendo significativamente a su satisfacción laboral.

3. El estudio también reveló que la dimensión organización tiene una relación fuerte y positiva con la satisfacción laboral de los docentes, corroborada por una alta correlación de Rho de Spearman. Esto sugiere que una estructura organizativa clara y eficiente es crucial para elevar los niveles de satisfacción laboral en el entorno educativo. Una organización bien estructurada implica la distribución equitativa de tareas, la definición precisa de roles y responsabilidades, y la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el flujo de trabajo y la toma de decisiones. Cuando los docentes operan dentro de un marco organizativo bien definido, experimentan una mayor claridad en cuanto a sus funciones y expectativas. Esta claridad reduce la ambigüedad y la confusión, permitiendo a los docentes concentrarse en sus principales responsabilidades de enseñanza y aprendizaje. Además, una organización eficiente facilita la comunicación vertical y horizontal, asegurando que la información relevante llegue a los docentes de manera oportuna y precisa, lo que mejora la coordinación y el trabajo en equipo.
4. Del mismo modo, se determinó que la orientación tiene una relación considerablemente alta con la satisfacción laboral de los docentes. Esta asociación se describe en la tabla correlacional y se ha medido mediante el coeficiente Rho de Spearman, destacando la importancia de una orientación adecuada para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.
La retroalimentación regular y constructiva es un componente esencial de una orientación efectiva. Una orientación eficaz implica proporcionar a los

docentes guías claras, retroalimentación constructiva y apoyo continuo para el desarrollo profesional. Los docentes que reciben una orientación sólida desde el inicio de su carrera, así como a lo largo de su trayectoria profesional, tienden a sentirse más seguros y competentes en su labor diaria. Este soporte les permite entender mejor sus roles y expectativas, facilitando una adaptación más fluida al entorno escolar y una integración efectiva en la cultura institucional.

5. Finalmente, se concluyó que la supervisión y el control tienen una relación directa y positiva con la satisfacción laboral de los docentes. La correlación, descrita en la tabla correlacional y medida con el coeficiente Rho de Spearman, muestra un nivel fuerte de relación, subrayando la importancia de implementar supervisión y el control para generar un entorno de trabajo en el que los docentes se sienten más apoyados y valorados. Una supervisión efectiva implica no solo el monitoreo y evaluación del desempeño docente, sino también el ofrecimiento de retroalimentación constructiva, el reconocimiento de logros y la identificación de áreas de mejora. Cuando los docentes entienden claramente los estándares a los que deben adherirse y reciben una supervisión justa y coherente, se sienten más seguros en su desempeño. Esto reduce la ansiedad y el estrés asociados con la incertidumbre y la ambigüedad, lo que a su vez mejora su satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director de la institución educativa elaborar un plan de gestión administrativa basado en la teoría humanista que fomente la creatividad, la innovación y la satisfacción de las necesidades humanas. Como autoridad principal, el director debe aplicar talleres y charlas que aborden aspectos clave del humanismo, tales como la autorrealización, la autoestima, y el sentido de pertenencia. Estos talleres podrían incluir técnicas de mindfulness, estrategias para la gestión del estrés, y actividades que promuevan el desarrollo personal y profesional.
- Se recomienda al director promover la planificación y el control en los equipos de trabajo, lo cual es esencial para el funcionamiento eficaz y

eficiente de la institución educativa. Para implementar esta recomendación, el director podría establecer reuniones periódicas con los equipos de trabajo, sugiriendo un encuentro dos veces a la semana. Estas reuniones no solo servirían para revisar y ajustar los planes y estrategias existentes, sino también para fortalecer la comunicación y la cohesión entre los miembros del equipo. Durante estas reuniones, el director puede enfatizar la importancia de la planificación detallada y el control como herramientas fundamentales para alcanzar los objetivos educativos. Al establecer un espacio regular para la revisión de progresos y desafíos, los docentes tendrán la oportunidad de reflexionar sobre sus prácticas, compartir sus experiencias y recibir retroalimentación constructiva. Este proceso de revisión continua puede ayudar a identificar y resolver problemas de manera proactiva, antes de que se conviertan en obstáculos significativos.

- Para mejorar la organización entre los docentes y otros actores educativos, se recomienda que el director y docentes mantengan una comunicación eficaz y constante. Esta comunicación debe ser bidireccional, donde tanto el director como los docentes se sientan cómodos compartiendo ideas, preocupaciones y sugerencias. Para evitar la sobrecarga laboral, es importante establecer expectativas claras y realistas en cuanto a las responsabilidades y tareas asignadas a cada miembro del personal. Además, se deben implementar estrategias para priorizar y gestionar eficazmente el tiempo y los recursos disponibles. Velar por el bienestar de los trabajadores es fundamental, ya que son ellos quienes hacen posible el éxito de la institución educativa. Al priorizar la comunicación efectiva, la gestión del tiempo y el bienestar del personal, se pueden fortalecer los lazos entre los docentes y otros actores educativos, lo que contribuirá a una mayor organización y eficacia en el logro de los objetivos institucionales.
- Al personal administrativo de la escuela se les recomienda fomentar la orientación en los docentes, por lo que es necesario propiciar programas de mentoría que brinden un apoyo sólido y continuo. Estos programas pueden ser implementados a través de sesiones de capacitación en las que los mentores designados, que son docentes experimentados, compartan sus conocimientos, habilidades y experiencias con los docentes menos

experimentados. Estas sesiones de mentoría no solo pueden abordar aspectos técnicos de la enseñanza, sino también aspectos relacionados con el desarrollo profesional y el bienestar emocional. Además, se pueden organizar actividades prácticas y colaborativas que permitan a los mentores y mentees trabajar juntos para resolver problemas, desarrollar estrategias efectivas de enseñanza y promover un ambiente de apoyo mutuo dentro de la escuela. Es importante que el personal administrativo respalde activamente estos programas de mentoría, proporcionando los recursos y el tiempo necesarios para su implementación efectiva, y evaluando regularmente su impacto en la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes.

- Se recomienda que el director y los líderes educativos desarrollen procedimientos y protocolos claros para la evaluación del desempeño docente, que incluyan criterios específicos y medibles. Además, es importante proporcionar capacitación y desarrollo profesional continuo a los supervisores para que puedan realizar evaluaciones justas y objetivas. Se recomienda utilizar herramientas y tecnologías de seguimiento y monitoreo para facilitar la supervisión eficaz. Esto puede incluir sistemas de gestión de aprendizaje, plataformas de retroalimentación en línea y herramientas de evaluación automatizadas.
- Al sector investigativo se deja la incógnita de explorar en profundidad cómo estos principios humanistas pueden integrarse de manera efectiva en las prácticas de gestión educativa y cómo impactan en la calidad de la enseñanza y el bienestar laboral. Investigar cómo diferentes formas de comunicación impactan en la cohesión del equipo, el clima laboral y la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos. Y finalmente, examinar cómo diferentes enfoques de evaluación y supervisión impactan en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los docentes, así como en la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L. & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4), e7900.
- Alcázar, Y. W. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021*. [Tesis de maestría en administración de la educación]. Universidad César Vallejo. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%
%a1zar_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%c3%a1zar_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Angulo de los Ríos, A. (2023). Aplicación de la Pirámide de actualidad. <https://hdl.handle.net/11000/29766>
- Araoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação*, 6(1).
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62-79.

- Baque Pérez, M. (2021). El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020.
- Bendezú-Pacífico, karen I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Chaparro Flores, O. W. (2022). Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICS) y su Relación en la Gestión Administrativa del Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad de Coronel Portillo-2019.
- Chirinos, E. (2020). Una mirada a la filosofía como punto de encuentro con la gerencia educativa humanista. *Revista arbitrada del CIEG - centro de investigación y estudios gerenciales (barquisimeto - venezuela)* 46, 44-58. [https://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.46\(44-58\)-Chirinos%20Elvi_articulo_id684.pdf](https://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.46(44-58)-Chirinos%20Elvi_articulo_id684.pdf)
- Chirinos, J. W. C., Clavo, N. G., Llontop, V. E. P., & Núñez, M. M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(3), 294-305.
- Corrales, J. D. P., & Mozo, H. P. B. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279.
- Cuadra, R. F. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 80396 de San José de Moro-Chepén, 2021*. [Tesis de maestría en administración de la educación]. Universidad César Vallejo. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69769/Cuadra_GFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Degraves, Á. G. (2022). Reflexión sobre la utilización del Muestreo Probabilístico y No Probabilístico en las Ciencias Sociales.

- Díaz, C. C., Reyes, M. P., & Bustamante, K. G. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y praxis latinoamericana*, 25(3), 87-95.
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.
- Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., & Haro, L. R. C. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170.
- Falcón, V. V., Vázquez, M. Y. L., & Hernández, N. B. (2023). Desarrollo y validación de un cuestionario para evaluar el conocimiento en Metodología de la Investigación. *Revista Conrado*, 19(S2), 51-60.
- Fernández, V. M. M., Choez, J. S. M., & Plaza, C. L. M. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40.
- Floril, P. P., Benítez, A. A., & Gómez, T. C. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-25.
- Guevara, R.C. (2020). *Gestión administrativa y su relación con las competencias del docente del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público "04 de junio de 1821", Jaén, 2020*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7559/guevara_crc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Henríquez, C. D., & Buitrago, R. A. (2020). Cocreación del Desarrollo al Humanismo 2020: Modelo de gestión estratégica para la gerencia pública venezolana. *Consensus-Santiago*, 4(2), 03-38.
- Lino Dominguez, D. J., & Luján Johnson, G. L. (2022) Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de

educación pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 1086-1123. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2645

Madrigal, J. H., Hernández Martelo, P. S., Bernal Payares, O., Panneso Carrera, F., & Rodríguez, J. (2020). El papel de la administración de empresas en el mundo de los negocios en el siglo xxi. *Corporación Universitaria Rafael Núñez*.

Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.

Mendoza-Fernandez , V. M., & Moreira-Chóez , J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

Miranda Torres, A. J. (2021). Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa operadora en Lima durante la pandemia. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3706>

Miranda, R. Z. P., & Rojas, O. M. D. (2022). La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3002-3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2809

Monjarás, A. J., Bazán, A. K., Pacheco, Z. K., Rivera, J. A., Zamarripa, J. E., & Cuevas, C. E. (2020). Diseños de Investigación. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 8(15), 119-122. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>

Osejo-Bucheli, C. (2021). Hacia una filosofía de la administración centrada en el carácter. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, (98), 715-744.

Palacios, F., Damián, E. & Damián N. (2020). Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, Perú, Año 2017. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 7(1),1-7

- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.
- Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663-675.
- Punina, Á. P. C., Torres, S. P. G., & Tapia, L. A. T. (2022). Claves de las finanzas empresariales. *Revista de investigación en modelos financieros*, 2, 34-59.
- Rodríguez, C. R., Oré, J. L. B., & Vargas, D. E. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica (Vol. 78). 3Ciencias.
- Rodríguez, J. M. (2020). Formación de profesores y prácticas de enseñanza: un estudio de caso (Vol. 1). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Rodríguez, J. R., & Alvarez, M. R. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*, 13(2), 8.
- Rodríguez Rodríguez, C. E., Nájera Ruiz, A. G., Vera Villacis, K. E., & Varas Salazar, A. A. (2022). Liderazgo y gestión administrativa en las instituciones educativas del Ecuador. *Ciencia Y Educación*, 3(3), 41 - 49. Recuperado a partir de <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/123>
- Sanchez, D. G. F. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios: Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial*, 3(1), 47-62.
- Sánchez Zapata, D. C., & Vergara Mesa, H. D. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, (53), 205-231.

- Salcedo-Benites, R. I., Calderón-Vargas, A. E., Guerra-Cava, J. A., & Chávez-Santos, R. (2021). El clima organizacional y desempeño laboral en la gestión de instituciones públicas en Perú: Array. *Maestro y Sociedad*, 130-141.
- Sarmiento, J. R. Y., & Sarmiento, M. Y. (2020). La satisfacción laboral en la Universidad Metropolitana Sede Machala a través de la incidencia de la comunicación organizacional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 145-152.
- Silva Borja, G. P., & Cabrera Culech, S. (2023). El planeamiento estratégico y su incidencia con la gestión administrativa de la unidad de nivelación y admisión, universidad nacional de Chimborazo, ciudad de Riobamba-Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4040-4050. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4738
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 12-13. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Tigua, G. P. C., Parrales, N. V. P., & Benítez, N. G. (2022). Planeación estratégica para la mejora de la gestión administrativa en instituciones universitarias de Ecuador. *Avances*, 24(1), 135-148.
- Vélez Ramírez, P. A., Rodríguez Yagual, C. A., Belduma Suquilanda, R. M., Del Pezo González, G. C., & Calle Zuñiga, R. L. (2023). Gestión administrativa y calidad educativa en una institución educativa de Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 949-960. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4448
- Vilchez, J. E. P., Moreto, S. A. H., & Paredes, J. T. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108-125.
- Zambrano Álvarez, Gema Pamela, & Zambrano Montesdeoca, Lady Diana. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	La gestión administrativa desde el enfoque humanista según Llano (1992) es la capacidad del directivo por considerar a sus colaboradores y a su vida como un todo, estimulando sus capacidades, buscando el bienestar, logrando la satisfacción en el trabajo y la satisfacción personal (Henríquez & Buitrago, 2020)	Es la capacidad del directivo para gestionar la organización y que se mide a través de un cuestionario que evalúa las cuatro dimensiones, posee 11 ítems con escala Likert donde hay tres opciones de respuesta: 1) nunca, 2) a veces 3) siempre.	Planificación	Establecimiento de metas	Ordinal
				Formulación de políticas	
			Organización	Asignación de tareas	
				Coordinación	
				Especificación de funciones	
			Orientación	Toma de decisiones	
				Comunicación efectiva	
				Motivación y Liderazgo	
			Supervisión o Control	Actividades de supervisión	
				Gestión de información y comunicación	
				Vigilancia y seguimiento	

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es definida por Pedraza (2020) como una situación mental positiva que está vinculada con las labores efectuadas por un trabajador, se distingue por la vigorosidad, la asimilación y la entrega total con las labores asignadas en la institución.	Es el estado mental derivado de las acciones laborales y fue medido mediante un cuestionario que posee 12 preguntas divididos en cuatro dimensiones, con escala Likert donde hay tres opciones de respuesta: 1) nunca, 2) a veces 3) siempre.	Significación de la tarea	Complacencia	Ordinal
				Realización de la tarea	
				Importancia y utilidad	
			Condiciones de trabajo	Ambiente físico	
				Horario laboral	
				Disponibilidad de elementos materiales	
				Trabajo ameno	
			Reconocimiento personal y social	Evaluación adecuada	
				Reconocimiento de logros y resultados	
			Atmósfera laboral	Comunicación	
				Relaciones interpersonales	
participación en la toma de decisiones					

ANEXO 3. CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Estimado docente:

Este cuestionario tiene como finalidad conocer su opinión sobre la gestión administrativa que se realiza en la institución, información que es necesaria para un trabajo de investigación de la Universidad César Vallejo. Se le pide responder con sinceridad, por lo cual debe leer los siguientes enunciados y de acuerdo a tu criterio debe responder una opción marcando con "X" en un solo casillero.

Toma en cuenta que:

1	2	3
En desacuerdo	A veces	De acuerdo

ÍTEMS	1	2	3
PLANIFICACIÓN			
1. En cuanto a la claridad de las metas establecidas por la dirección en relación con el desarrollo del plan educativo, ¿el director muestra transparencia y claridad de los objetivos?			
2. ¿La alineación entre las políticas educativas implementadas por la dirección y las necesidades y expectativas de la comunidad educativa es óptima?			
ORIENTACIÓN			
3. ¿Crees que existe comunicación del director con el personal docente, los estudiantes y los padres de familia?			
4. En relación con la capacidad del director para tomar decisiones importantes que afectan a la comunidad educativa, ¿Está de acuerdo con su eficacia?			
5. ¿Existe liderazgo del director en la motivación y el apoyo al personal docente?			
ORGANIZACIÓN			
6. En cuanto a la asignación de tareas, ¿consideras que la capacidad de la dirección para distribuir responsabilidades de manera efectiva se cumple?			
7. ¿Existe coordinación entre los diferentes departamentos y áreas bajo la dirección del director?			
8. ¿Las funciones de cada miembro del personal están claramente especificadas y comprendidas?			
SUPERVISIÓN O CONTROL			
9. ¿Existe efectividad en la supervisión de las actividades del personal y en el seguimiento del progreso de los proyectos educativos por parte de la dirección?			
10. ¿Con qué frecuencia considera que el director gestiona la información y la comunicación de manera efectiva con los docentes?			
11. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos, ¿con que frecuencia el director realiza actividades de seguimiento y vigilancia a las actividades docentes?			

**ANEXO 4. CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL
DIRIGIDO A LOS DOCENTES**

Estimado docente:

Este cuestionario tiene como finalidad conocer su opinión sobre la satisfacción laboral que se realiza en la institución, información que es necesaria para un trabajo de investigación de la Universidad César Vallejo. Se le pide responder con sinceridad, por lo cual debe leer los siguientes enunciados y de acuerdo a tu criterio debe responder una opción marcando con "X" en un solo casillero.

Toma en cuenta que:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

ÍTEMS	1	2	3
SIGNIFICADO DE LA TAREA			
1. ¿Encuentra satisfacción y disfrute en las tareas que realizas como docente, sientes que contribuyen positivamente a su crecimiento profesional y personal?			
2. ¿Logra completar sus tareas como docente de manera efectiva y satisfactoria, cumpliendo con sus responsabilidades laborales de manera adecuada?			
3. ¿Las tareas que realiza como docente son importantes y contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos educativos y al bienestar de los estudiantes?			
CONDICIONES DE TRABAJO			
4. ¿El ambiente físico en el que trabaja como docente es propicio para realizar su labor de manera efectiva?			
5. ¿Su horario laboral como docente se ajusta adecuadamente a sus necesidades y responsabilidades personales?			
6. ¿Los materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas docentes están disponibles cuando los necesita?			
7. ¿Encuentra que su trabajo como docente es interesante y gratificante en general?			
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL			
8. ¿Siente que sus logros y resultados como docente son reconocidos y valorados por sus superiores y colegas de manera apropiada y oportuna?			
9. ¿La evaluación de su desempeño como docente es justa y precisa, reflejando de manera adecuada sus habilidades y contribuciones al entorno educativo?			
ATMÓSFERA LABORAL			
10. ¿La comunicación dentro de su entorno laboral como docente es clara, efectiva y transparente, facilitando el intercambio de información y la colaboración entre colegas?			

11. ¿Existe un ambiente de apoyo y compañerismo entre los miembros del equipo educativo?			
12. ¿Siente que se le brinda la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con la planificación curricular o la implementación de nuevas estrategias pedagógicas?			

ANEXO 5. Coeficiente de confiabilidad del instrumento 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem01	70,49	115,845	,460	,882
Ítem02	70,71	125,151	-,032	,886
Ítem03	69,74	114,667	,542	,889
Ítem04	69,66	115,350	,464	,821
Ítem05	70,00	118,471	,325	,886
Ítem06	70,37	121,064	,174	,881
Ítem07	70,14	116,185	,331	,886
Ítem08	70,51	115,551	,538	,890
Ítem09	69,74	116,608	,431	,883
Ítem10	70,40	117,776	,337	,886
Ítem11	69,86	116,655	,424	,853

Interpretación:

El coeficiente del Alfa de Cronbach se interpreta de acuerdo a los siguientes:

- Si fuera menor o igual de 0,5: nivel de fiabilidad no aceptable.
- Si se encuentra entre los valores de 0,5 y 0,6: nivel pobre.
- Si se encuentra entre 0,6 y 0,7: un nivel aceptable.
- Si se encuentra entre 0,7 y 0,8: un nivel muy aceptable.
- Si se encuentra entre 0,8 y 0,9: nivel bueno.
- Si se encuentra mayor de 0,9: nivel excelente.

Finalmente, el resultado del coeficiente alfa de Cronbach es 0,890 lo que indica que la escala que mide la gestión administrativa, tiene un nivel bueno de confiabilidad.

ANEXO 6. Coeficiente de confiabilidad del instrumento 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,830	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem01	69,66	116,232	,400	,823
Ítem02	70,51	118,257	,259	,829
Ítem03	70,71	118,622	,294	,827
Ítem04	69,14	119,126	,320	,826
Ítem05	70,43	117,723	,345	,825
Ítem06	70,63	118,123	,274	,828
Ítem07	70,03	122,205	,106	,833
Ítem08	71,00	122,412	,137	,831
Ítem09	70,34	118,173	,284	,828
Ítem10	70,03	119,734	,201	,831
Ítem11	70,46	118,608	,303	,827
Ítem12	70,26	112,314	,495	,819

Interpretación:

El coeficiente del Alfa de Cronbach se interpreta de acuerdo a los siguientes:

- Si fuera menor o igual de 0,5: nivel de fiabilidad no aceptable.
- Si se encuentra entre los valores de 0,5 y 0,6: nivel pobre.
- Si se encuentra entre 0,6 y 0,7: un nivel aceptable.
- Si se encuentra entre 0,7 y 0,8: un nivel muy aceptable.
- Si se encuentra entre 0,8 y 0,9: nivel bueno.
- Si se encuentra mayor de 0,9: nivel excelente.

Finalmente, el resultado del coeficiente alfa de Cronbach es 0,830 lo que indica que el instrumento de satisfacción laboral, tiene un nivel bueno de confiabilidad.

ANEXO 7. BASE DE DATOS

Variable 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA																
Sujeto	Ítem 1	Ítem 2	D1. Planificación	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	D2. Orientación	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	D3. Organización	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	D4. Supervisión o Control	Total V1
1	2	2	4	3	2	2	7	3	2	2	7	2	2	2	6	24
2	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
3	3	3	6	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	32
4	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
5	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
6	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
7	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
8	2	2	4	3	2	2	7	3	3	2	8	2	2	2	6	25
9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
10	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
11	2	2	4	2	3	3	8	2	2	3	7	2	2	2	6	25
12	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
13	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
14	3	2	5	3	2	2	7	3	3	3	9	3	2	3	8	29
15	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
16	3	3	6	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	32
17	3	3	6	3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	31
18	3	2	5	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	32
19	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
20	2	2	4	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	23
21	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
22	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33

23	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
24	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
25	2	3	5	2	3	2	7	2	1	3	6	2	3	1	6	24
26	2	1	3	3	1	2	6	2	2	1	5	2	1	2	5	19
27	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
28	3	2	5	2	2	2	6	3	3	3	9	2	1	3	6	26
29	2	2	4	3	2	3	8	2	2	3	7	2	3	3	8	27
30	2	3	5	3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	30
31	2	2	4	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	23
32	3	2	5	2	2	3	7	3	2	3	8	3	3	3	9	29
33	3	3	6	2	2	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	31
34	2	2	4	2	2	2	6	3	3	2	8	2	2	3	7	25
35	3	2	5	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	2	8	28
36	3	3	6	2	2	2	6	2	3	3	8	3	3	3	9	29
37	3	3	6	2	3	2	7	2	3	2	7	2	2	2	6	26
38	3	2	5	2	3	3	8	3	3	3	9	3	2	2	7	29
39	2	3	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	22
40	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	12
41	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
42	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
43	2	2	4	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	2	8	27
44	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
45	2	3	5	2	3	3	8	3	3	2	8	2	3	3	8	29
46	2	2	4	3	2	2	7	3	1	1	5	2	1	2	5	21
47	3	2	5	2	3	2	7	3	2	3	8	3	2	2	7	27
48	2	2	4	1	2	2	5	1	2	1	4	2	1	2	5	18
49	2	2	4	3	2	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	24
50	2	1	3	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	3	9	28
51	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33

52	1	2	3	2	2	1	5	3	3	2	8	2	1	1	4	20
53	1	2	3	2	3	3	8	2	3	1	6	1	3	1	5	22
54	2	2	4	2	2	3	7	1	1	2	4	1	2	2	5	20
55	3	3	6	2	2	2	6	2	2	3	7	3	2	2	7	26
56	2	2	4	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	2	6	23
57	3	3	6	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	32
58	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
59	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	3	8	32
60	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33
61	3	3	6	2	2	2	6	3	3	2	8	3	3	2	8	28
62	2	2	4	1	2	1	4	2	1	2	5	1	1	2	4	17
63	2	2	4	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	23
64	2	2	4	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	6	20
65	2	2	4	2	1	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	20
66	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	1	4	20
67	2	2	4	2	1	2	5	2	1	2	5	2	2	1	5	19
68	2	2	4	2	1	1	4	2	1	2	5	2	1	2	5	18
69	2	3	5	2	2	1	5	2	3	2	7	3	2	2	7	24
70	2	2	4	2	1	2	5	2	2	2	6	2	1	2	5	20
71	2	1	3	2	2	2	6	2	2	3	7	2	1	2	5	21
72	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	5	21
73	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
74	2	2	4	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	2	5	20
75	2	2	4	2	1	2	5	2	2	2	6	1	1	2	4	19
76	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
77	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
78	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
79	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
80	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22

81	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
82	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
83	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
84	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
85	2	2	4	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	2	6	21
86	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
87	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
88	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
89	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
90	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
91	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
92	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
93	2	2	4	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	21
94	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
95	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
96	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	22
97	2	2	4	2	2	1	5	2	1	2	5	1	2	1	4	18
98	2	2	4	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	2	6	21
99	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	5	21
100	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	20

ANEXO 8. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."

Investigador (a) (es): POZO TOMALÁ SHIRLEY VIVIANA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."

cuyo objetivo es: Determinar la relación entre Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela de Educación Básica Aurelio Carrera Calvo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- Falta de apreciación por el desempeño laboral destacado.
- Carencias en la conducción directiva.
- Carencia de evaluaciones pertinentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 2 minutos y se realizará a los docentes de la institución "Aurelio Carrera Calvo" Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Pozo Tomalá Shirley Viviana email: shirley_viviana1991@hotmail.com y Docente asesor Dra. Abad Bautista Leonor (<https://orcid.org/0000-0002-19089338>)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Johnny Wilson Torres Tomalá
Fecha y hora: 26-04-2024



Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."

Investigador (a) (es): POZO TOMALÁ SHIRLEY VIVIANA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ""Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."

cuyo objetivo es: Determinar la relación entre Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela de Educación Básica Juan León Mera Martínez.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- Falta de apreciación por el desempeño laboral destacado.
- Carencias en la conducción directiva.
- Carencia de evaluaciones pertinentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 2 minutos y se realizará a los docentes de la institución "Juan León Mera Martínez" Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Pozo Tomalá Shirley Viviana email: shirley_viviana1991@hotmail.com y Docente asesor Dra. Abad Bautista Leonor (<https://orcid.org/0000-0002-19089338>)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Juan Gilberto Quirumbay Malavé
Fecha y hora: 25/04/2024


MSc. Juan Quirumbay Malavé
DIRECTOR



Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."

Investigador (a) (es): POZO TOMALÁ SHIRLEY VIVIANA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."

cuyo objetivo es: Determinar la relación entre Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Escuela de Educación Básica Cristóbal Colon.



Describir el impacto del problema de la investigación.

- Falta de apreciación por el desempeño laboral destacado.
- Carencias en la conducción directiva.
- Carencia de evaluaciones pertinentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de Santa Elena-Ecuador 2024."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 2 minutos y se realizará a los docentes de la institución "Cristóbal Colon" Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Pozo Tomalá Shirley Viviana email: shirley_viviana1991@hotmail.com y Docente asesor Dra. Abad Bautista Leonor (<https://orcid.org/0000-0002-19089338>)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Edinson Leonardo Cruz Lora*

Fecha y hora: *25 de abril del 2024 09:35*



ANEXO 9. EVALUACIONES POR JUICIO DE EXPERTOS



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIRIGIDO A LOS DOCENTES". 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.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Letty Griselda Ramírez Pozo	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	E.E.B AURELIO CARRERA CALVO SANTA ELENA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años. ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario evaluativo sobre gestión administrativa dirigido a los docentes
Autora:	Pozo Tomalá Shirley Viviana
Procedencia:	Santa Elena, Ecuador
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	11 preguntas perteneciente a 4 dimensiones, la investigación tiene el objetivo de evaluar la gestión administrativa en unidades educativas mediante una evaluación de desempeño de múltiples fuentes.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Planificación	Significa definir opciones para el futuro, es saber elegir, suministrar medios necesarios para así alcanzarlos, es decir se trata únicamente de diseñar con premeditación, una mejor herramienta, un mejor camino desde el vigente con el propósito de conseguir o imposibilitar un fijo estado futuro de las cosas (Sánchez, 2022).
	Orientación	Beneficia el logro del desempeño profesional y el mejoramiento de capacidades en función del proceso de instrucción, por esto es importante que el director o directivo mediante talleres de capacitación, estrategias brindadas, metodologías aplicadas a los docentes, la educación sea eficaz (Velázquez & Tamayo, 2019).
	Organización	La gestión administrativa debe favorecer que en aquel conocimiento de los docentes exista organización y llegue a convertirse en competencia eficaz, de forma que se optimice aquella utilización de recursos humanos dentro de una institución educativa. Por lo tanto, debe ser eficaz la actuación del directivo para que las cosas marchen de forma positiva (Palomo, 2022).





	Supervisión o Control	Es la formación metodológica o preparación para el desarrollo de diferentes habilidades en el adecuado control de tareas que admita la comprobación y eficiencia de aquella dirección de todo el proceso en la educación y por ende de resultados óptimos en la adquisición de independencia cognoscitiva en los estudiantes (Leiva, Pedroso, Báez, & Morín, 2020).
--	-----------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de evaluación sobre la gestión administrativa dirigido a los docentes elaborado por Pozo Tomalá Shirley Viviana en el año 2024. 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 sintáctica 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 esencial o 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 brinde 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: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de planificación de los docentes en su gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de metas	1. En cuanto a la claridad de las metas establecidas por la dirección en relación con el desarrollo del plan educativo, ¿el director muestra transparencia y claridad de los objetivos?	4	4	4	
Formulación de políticas	2. ¿Crees que la alineación entre las políticas educativas implementadas por la dirección y las necesidades y expectativas de la comunidad educativa es óptima?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Orientación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de liderazgo y orientación de los docentes en su gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	3. ¿Crees que existe comunicación del director con el personal docente, los estudiantes y los padres de familia?	4	4	4	
Toma de decisiones	4. En relación con la capacidad del director para tomar decisiones importantes que afectan a la comunidad educativa, ¿en qué medida estás de acuerdo con su eficacia?	3	4	4	En relación con la capacidad del director para tomar decisiones importantes que afectan a la comunidad educativa, ¿Está de acuerdo con su eficacia?
Motivación y liderazgo	5. ¿Consideras que existe liderazgo del director en la motivación y el apoyo al personal docente?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la habilidad de organización de los docentes en su gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de tareas	6. En cuanto a la asignación de tareas, ¿consideras que la capacidad de la dirección para distribuir responsabilidades de manera efectiva se cumple?	4	4	4	





Coordinación	7. ¿Existe coordinación entre los diferentes departamentos y áreas bajo la dirección del director?	4	4	4	
Especificación de funciones	8. ¿Consideras que las funciones de cada miembro del personal están claramente especificadas y comprendidas?	3	4	4	¿Las funciones de cada miembro del personal están claramente especificadas y comprendidas?

- Cuarta dimensión: Supervisión o Control
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de supervisión y control de los docentes en su gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de supervisión	9. ¿Crees que existe efectividad en la supervisión de las actividades del personal y en el seguimiento del progreso de los proyectos educativos por parte de la dirección?	3	4	4	¿Existe efectividad en la supervisión de las actividades del personal y en el seguimiento del progreso de los proyectos educativos por parte de la dirección?
Gestión de información y comunicación	10. ¿Con qué frecuencia consideras que el director gestiona la información y la comunicación de manera efectiva con los docentes?	4	4	4	
Vigilancia y seguimiento	11. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos, ¿con qué frecuencia el director realiza actividades de seguimiento y vigilancia a las actividades docentes?	4	4	4	

OBSERVACIÓN: Aplicable después de corregir

Firma del evaluador
DNI: 0922421144

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES". 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.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Letty Griselda Ramírez Pozo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	E.E.B AURELIO CARRERA CALVO SANTA ELENA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación sobre la satisfacción laboral dirigido a los docentes
Autora:	Pozo Tomalá Shirley Viviana
Procedencia:	Santa Elena, Ecuador
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	12 preguntas perteneciente a 4 dimensiones, la investigación tiene el objetivo de evaluar la satisfacción laboral en docentes mediante una evaluación de desempeño autoadministrada.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Significado de tarea	Se centra en la percepción subjetiva que tiene el empleado sobre las actividades asignadas y en cómo valora su habilidad para ejecutarlas con eficacia (Alarcón et ál., 2020). Los indicadores fundamentales de esta dimensión incluyen la disponibilidad para trabajar, la complacencia al realizar la tarea, la sensación de realización, así como la percepción del valor y relevancia de la tarea asignada.
	Condiciones de trabajo	Constituye los diversos factores que rodean las actividades laborales y que, en conjunto, influyen significativamente en la experiencia laboral de los colaboradores. Este componente abarca consideraciones fundamentales, tales como el ambiente físico en el que se desempeñan las tareas, la presencia de distractores, la calidad de la ventilación y la percepción de seguridad o riesgo constante de lesiones. Las condiciones de trabajo o condiciones laborales del trabajo como docente implican condiciones pedagógicas,





Satisfacción Laboral		físicas en cuanto al manejo de equipos tecnológicos, condiciones de organización en cuanto a la duración horas laborales (Calderón, Cabrera, Lasso, & Arboleda, 2020).
	Reconocimiento Personal	Se sumerge en la esfera subjetiva de los empleados, centrándose en cómo perciben el trato y la evaluación por parte de sus supervisores. Este componente va más allá del simple cumplimiento de tareas, explorando la importancia de sentirse reconocido y valorado, especialmente en relación con los logros y resultados positivos obtenidos en sus labores asignadas. Se trata de la evaluación que el trabajador realiza sobre el reconocimiento que recibe en función de su desempeño laboral, añadiendo una dimensión más humana a la ecuación (Miranda, 2021).
	Atmósfera laboral	Se refiere al ambiente o clima psicosocial que prevalece en un entorno de trabajo. Esta dimensión aborda la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación, la colaboración, y la percepción general del ambiente dentro de una organización o equipo. Una atmósfera laboral positiva se distingue por vínculos armónicos entre los colaboradores, intercambios comunicativos claros y productivos, respaldo recíproco, y una fuerte sensación de cohesión (Salcedo et al., 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de evaluación sobre la satisfacción laboral dirigido a los docentes elaborado por Pozo Tomalá Shirley Viviana en el año 2024. 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 sintáctica 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 esencial o 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 brinde 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: Significado de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto al significado y la importancia de sus tareas laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Complacencia	1. ¿Encuentras satisfacción y disfrute en las tareas que realizas como docente, sintiendo que contribuyen positivamente a tu crecimiento profesional y personal?	3	4	4	¿Encuentra satisfacción y disfrute en las tareas que realizas como docente, siente que contribuyen positivamente a su crecimiento profesional y personal?
Realización de la tarea	2. ¿Sientes que logras completar tus tareas como docente de manera efectiva y satisfactoria, cumpliendo con tus responsabilidades laborales de manera adecuada?	4	4	4	
Importancia y utilidad de la tarea	3. ¿Consideras que las tareas que realizas como docente son importantes y contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos educativos y al bienestar de los estudiantes?	3	4	4	¿Las tareas que realiza como docente son importantes y contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos educativos y al bienestar de los estudiantes?



- Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente físico	4. ¿En general, consideras que el ambiente físico en el que trabajas como docente es propicio para realizar tu labor de manera efectiva?	3	4	4	¿El ambiente físico en el que trabaja como docente es propicio para realizar su labor de manera efectiva?
Horario laboral	5. ¿Sientes que tu horario laboral como docente se ajusta adecuadamente a tus necesidades y responsabilidades personales?	4	4	4	
Disponibilidad de los materiales	6. ¿Sientes que los materiales y recursos necesarios para llevar a cabo tus tareas docentes están disponibles cuando los necesitas?	4	4	4	



Trabajo ameno	7. ¿Encuentras que tu trabajo como docente es interesante y gratificante en general?	4	4	4	
---------------	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Reconocimiento Personal y Social
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento de los logros y resultados	8. ¿Sientes que tus logros y resultados como docente son reconocidos y valorados por tus superiores y colegas de manera apropiada y oportuna?	4	4	4	
Evaluación adecuada	9. ¿Consideras que la evaluación de tu desempeño como docente es justa y precisa, reflejando de manera adecuada tus habilidades y contribuciones al entorno educativo?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Atmósfera Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	10. ¿Consideras que la comunicación dentro de tu entorno laboral como docente es clara, efectiva y transparente, facilitando el intercambio de información y la colaboración entre colegas?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	11. ¿Crees que existe un ambiente de apoyo y compañerismo entre los miembros del equipo educativo?	3	4	4	¿Existe un ambiente de apoyo y compañerismo entre los miembros del equipo educativo?
Participación en la toma de decisiones	12. ¿Sientes que se te brinda la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo como docente, como la planificación curricular o la implementación de nuevas estrategias pedagógicas?	3	4	4	¿Siente que se le brinda la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con la planificación curricular o la implementación de nuevas estrategias pedagógicas?

OBSERVACIÓN: Aplicable después de corregir

Firma del evaluador
DNI: 0922421144

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIRIGIDO A LOS DOCENTES". 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.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NORMA MARIBEL ANGEL CASTILLO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	E.E.B SANTA ELENA – ECUADOR		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario evaluativo sobre gestión administrativa dirigido a los docentes
Autora:	Pozo Tomalá Shirley Viviana
Procedencia:	Santa Elena, Ecuador
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	11 preguntas perteneciente a 4 dimensiones, la investigación tiene el objetivo de evaluar la gestión administrativa en unidades educativas mediante una evaluación de desempeño de múltiples fuentes.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Planificación	Significa definir opciones para el futuro, es saber elegir, suministrar medios necesarios para así alcanzarlos, es decir se trata únicamente de diseñar con premeditación, una mejor herramienta, un mejor camino desde el vigente con el propósito de conseguir o imposibilitar un fijo estado futuro de las cosas (Sánchez, 2022).
	Orientación	Beneficia el logro del desempeño profesional y el mejoramiento de capacidades en función del proceso de instrucción, por esto es importante que el director o directivo mediante talleres de capacitación, estrategias brindadas, metodologías aplicadas a los docentes, la educación sea eficaz (Velázquez & Tamayo, 2019).
	Organización	La gestión administrativa debe favorecer que en aquel conocimiento de los docentes exista organización y llegue a convertirse en competencia eficaz, de forma que se optimice aquella utilización de recursos humanos dentro de una institución educativa. Por lo tanto, debe ser eficaz la actuación del directivo para que las cosas marchen de forma positiva (Palomo, 2022).





	Supervisión o Control	Es la formación metodológica o preparación para el desarrollo de diferentes habilidades en el adecuado control de tareas que admita la comprobación y eficiencia de aquella dirección de todo el proceso en la educación y por ende de resultados óptimos en la adquisición de independencia cognoscitiva en los estudiantes (Leiva, Pedroso, Báez, & Morín, 2020).
--	-----------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de evaluación sobre la gestión administrativa dirigido a los docentes elaborado por Pozo Tomalá Shirley Viviana en el año 2024. 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 sintáctica 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 esencial o 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 brinde 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: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de planificación de los docentes en su gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de metas	1. En cuanto a la claridad de las metas establecidas por la dirección en relación con el desarrollo del plan educativo, ¿el director muestra transparencia y claridad de los objetivos?	4	4	4	
Formulación de políticas	2. ¿Crees que la alineación entre las políticas educativas implementadas por la dirección y las necesidades y expectativas de la comunidad educativa es óptima?	3	4	4	¿La alineación entre las políticas educativas implementadas por la dirección y las necesidades y expectativas de la comunidad educativa es óptima?

- Segunda dimensión: Orientación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de liderazgo y orientación de los docentes en su gestión administrativa.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	3. ¿Crees que existe comunicación del director con el personal docente, los estudiantes y los padres de familia?	3	4	4	¿Existe comunicación del director con el personal docente, los estudiantes y los padres de familia?
Toma de decisiones	4. En relación con la capacidad del director para tomar decisiones importantes que afectan a la comunidad educativa, ¿en qué medida estás de acuerdo con su eficacia?	3	4	4	En relación con la capacidad del director para tomar decisiones importantes que afectan a la comunidad educativa, ¿Está de acuerdo con su eficacia?
Motivación y liderazgo	5. ¿Consideras que existe liderazgo del director en la motivación y el apoyo al personal docente?	3	4	4	¿Existe liderazgo del director en la motivación y el apoyo al personal docente?

- Tercera dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la habilidad de organización de los docentes en su gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de tareas	6. En cuanto a la asignación de tareas, ¿consideras que la capacidad de la dirección para distribuir responsabilidades de manera efectiva se cumple?	4	4	4	



Coordinación	7. ¿Existe coordinación entre los diferentes departamentos y áreas bajo la dirección del director?	4	4	4	
Especificación de funciones	8. ¿Consideras que las funciones de cada miembro del personal están claramente especificadas y comprendidas?	3	4	4	¿Las funciones de cada miembro del personal están claramente especificadas y comprendidas?

- Cuarta dimensión: Supervisión o Control
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de supervisión y control de los docentes en su gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de supervisión	9. ¿Crees que existe efectividad en la supervisión de las actividades del personal y en el seguimiento del progreso de los proyectos educativos por parte de la dirección?	3	4	4	¿Existe efectividad en la supervisión de las actividades del personal y en el seguimiento del progreso de los proyectos educativos por parte de la dirección?
Gestión de información y comunicación	10. ¿Con qué frecuencia consideras que el director gestiona la información y la comunicación de manera efectiva con los docentes?	3	4	4	¿Con qué frecuencia considera que el director gestiona la información y la comunicación de manera efectiva con los docentes?
Vigilancia y seguimiento	11. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos, ¿con qué frecuencia el director realiza actividades de seguimiento y vigilancia a las actividades docentes?	4	4	4	

OBSERVACIÓN: Aplicable después de corregir

Firma del evaluador
DNI: 0921582367

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES". 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.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NORMA MARIBEL ANGEL CASTILLO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	E.E.B Santa Elena- Ecuador.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación sobre la satisfacción laboral dirigido a los docentes
Autora:	Pozo Tomalá Shirley Viviana
Procedencia:	Santa Elena, Ecuador
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	12 preguntas perteneciente a 4 dimensiones, la investigación tiene el objetivo de evaluar la satisfacción laboral en docentes mediante una evaluación de desempeño autoadministrada.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Significado de tarea	Se centra en la percepción subjetiva que tiene el empleado sobre las actividades asignadas y en cómo valora su habilidad para ejecutarlas con eficacia (Alarcón et ál., 2020). Los indicadores fundamentales de esta dimensión incluyen la disponibilidad para trabajar, la complacencia al realizar la tarea, la sensación de realización, así como la percepción del valor y relevancia de la tarea asignada.
	Condiciones de trabajo	Constituye los diversos factores que rodean las actividades laborales y que, en conjunto, influyen significativamente en la experiencia laboral de los colaboradores. Este componente abarca consideraciones fundamentales, tales como el ambiente físico en el que se desempeñan las tareas, la presencia de distractores, la calidad de la ventilación y la percepción de seguridad o riesgo constante de lesiones. Las condiciones de trabajo o condiciones laborales del trabajo como docente implican condiciones pedagógicas,





Satisfacción Laboral		físicas en cuanto al manejo de equipos tecnológicos, condiciones de organización en cuanto a la duración horas laborales (Calderón, Cabrera, Lasso, & Arboleda, 2020).
	Reconocimiento Personal	Se sumerge en la esfera subjetiva de los empleados, centrándose en cómo perciben el trato y la evaluación por parte de sus supervisores. Este componente va más allá del simple cumplimiento de tareas, explorando la importancia de sentirse reconocido y valorado, especialmente en relación con los logros y resultados positivos obtenidos en sus labores asignadas. Se trata de la evaluación que el trabajador realiza sobre el reconocimiento que recibe en función de su desempeño laboral, añadiendo una dimensión más humana a la ecuación (Miranda, 2021).
	Atmósfera laboral	Se refiere al ambiente o clima psicosocial que prevalece en un entorno de trabajo. Esta dimensión aborda la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación, la colaboración, y la percepción general del ambiente dentro de una organización o equipo. Una atmósfera laboral positiva se distingue por vínculos armónicos entre los colaboradores, intercambios comunicativos claros y productivos, respaldo recíproco, y una fuerte sensación de cohesión (Salcedo et al., 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de evaluación sobre la satisfacción laboral dirigido a los docentes elaborado por Pozo Tomalá Shirley Viviana en el año 2024. 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 sintáctica 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 esencial o 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 brinde 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: Significado de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto al significado y la importancia de sus tareas laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Complacencia	1. ¿Encuentras satisfacción y disfrute en las tareas que realizas como docente, sintiendo que contribuyen positivamente a tu crecimiento profesional y personal?	3	4	4	¿Encuentra satisfacción y disfrute en las tareas que realizas como docente, siente que contribuyen positivamente a su crecimiento profesional y personal?
Realización de la tarea	2. ¿Sientes que logras completar tus tareas como docente de manera efectiva y satisfactoria, cumpliendo con tus responsabilidades laborales de manera adecuada?	3	4	4	¿Logra completar sus tareas como docente de manera efectiva y satisfactoria, cumpliendo con sus responsabilidades laborales de manera adecuada?
Importancia y utilidad de la tarea	3. ¿Consideras que las tareas que realizas como docente son importantes y contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos educativos y al bienestar de los estudiantes?	3	4	4	¿Las tareas que realiza como docente son importantes y contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos educativos y al bienestar de los estudiantes?

- Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente físico	4. ¿En general, consideras que el ambiente físico en el que trabajas como docente es propicio para realizar tu labor de manera efectiva?	3	4	4	¿El ambiente físico en el que trabaja como docente es propicio para realizar su labor de manera efectiva?
Horario laboral	5. ¿Sientes que tu horario laboral como docente se ajusta adecuadamente a tus necesidades y responsabilidades personales?	3	4	4	¿Su horario laboral como docente se ajusta adecuadamente a sus necesidades y responsabilidades personales?
Disponibilidad de los materiales	6. ¿Sientes que los materiales y recursos necesarios para llevar a cabo tus tareas docentes están disponibles cuando los necesitas?	3	4	4	¿Los materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas docentes están disponibles cuando los necesita?
Trabajo ameno	7. ¿Encuentras que tu trabajo como docente es interesante y gratificante en general?	3	4	4	¿Encuentra que su trabajo como docente es interesante y gratificante en general?



- Tercera dimensión: Reconocimiento Personal y Social
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento de los logros y resultados	8. ¿Sientes que tus logros y resultados como docente son reconocidos y valorados por tus superiores y colegas de manera apropiada y oportuna?	3	4	4	¿Siente que sus logros y resultados como docente son reconocidos y valorados por sus superiores y colegas de manera apropiada y oportuna?
Evaluación adecuada	9. ¿Consideras que la evaluación de tu desempeño como docente es justa y precisa, reflejando de manera adecuada tus habilidades y contribuciones al entorno educativo?	3	4	4	¿La evaluación de su desempeño como docente es justa y precisa, reflejando de manera adecuada sus habilidades y contribuciones al entorno educativo?

- Cuarta dimensión: Atmósfera Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	10. ¿Consideras que la comunicación dentro de tu entorno laboral como docente es clara, efectiva y transparente, facilitando el intercambio de información y la colaboración entre colegas?	3	4	4	¿La comunicación dentro de su entorno laboral como docente es clara, efectiva y transparente, facilitando el intercambio de información y la colaboración entre colegas?
Relaciones interpersonales	11. ¿Crees que existe un ambiente de apoyo y compañerismo entre los miembros del equipo educativo?	3	4	4	¿Existe un ambiente de apoyo y compañerismo entre los miembros del equipo educativo?
Participación en la toma de decisiones	12. ¿Sientes que se te brinda la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo como docente, como la planificación curricular o la implementación de nuevas estrategias pedagógicas?	3	4	4	¿Siente que se le brinda la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con la planificación curricular o la implementación de nuevas estrategias pedagógicas?

OBSERVACIÓN: Aplicable después de corregir



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Firma del evaluador
DNI: 0921582367

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIRIGIDO A LOS DOCENTES". 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.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SANDRA PATRICIA HIDALGO BONILLA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EXPERIMENTAL YACHAY TECH – ECUADOR	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario evaluativo sobre gestión administrativa dirigido a los docentes
Autora:	Pozo Tomalá Shirley Viviana
Procedencia:	Santa Elena, Ecuador
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	11 preguntas perteneciente a 4 dimensiones, la investigación tiene el objetivo de evaluar la gestión administrativa en unidades educativas mediante una evaluación de desempeño de múltiples fuentes.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Planificación	Significa definir opciones para el futuro, es saber elegir, suministrar medios necesarios para así alcanzarlos, es decir se trata únicamente de diseñar con premeditación, una mejor herramienta, un mejor camino desde el vigente con el propósito de conseguir o imposibilitar un fijo estado futuro de las cosas (Sánchez, 2022).
	Orientación	Beneficia el logro del desempeño profesional y el mejoramiento de capacidades en función del proceso de instrucción, por esto es importante que el director o directivo mediante talleres de capacitación, estrategias brindadas, metodologías aplicadas a los docentes, la educación sea eficaz (Velázquez & Tamayo, 2019).
	Organización	La gestión administrativa debe favorecer que en aquel conocimiento de los docentes exista organización y llegue a convertirse en competencia eficaz, de forma que se optimice aquella utilización de recursos humanos dentro de una institución educativa. Por lo tanto, debe ser eficaz la actuación del directivo para que las cosas





		marchen de forma positiva (Palomo, 2022).
	Supervisión o Control	Es la formación metodológica o preparación para el desarrollo de diferentes habilidades en el adecuado control de tareas que admita la comprobación y eficiencia de aquella dirección de todo el proceso en la educación y por ende de resultados óptimos en la adquisición de independencia cognoscitiva en los estudiantes (Leiva, Pedroso, Báez, & Morín, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de evaluación sobre la gestión administrativa dirigido a los docentes elaborado por Pozo Tomalá Shirley Viviana en el año 2024. 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 sintáctica 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 esencial o 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 brinde 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: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de planificación de los docentes en su gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecimiento de metas	1. En cuanto a la claridad de las metas establecidas por la dirección en relación con el desarrollo del plan educativo, ¿el director muestra transparencia y claridad de los objetivos?	4	4	4	
Formulación de políticas	2. ¿Crees que la alineación entre las políticas educativas implementadas por la dirección y las necesidades y expectativas de la comunidad educativa es óptima?	3	4	4	¿La alineación entre las políticas educativas implementadas por la dirección y las necesidades y expectativas de la comunidad educativa es óptima?

- Segunda dimensión: Orientación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de liderazgo y orientación de los docentes en su gestión administrativa.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	3. ¿Crees que existe comunicación del director con el personal docente, los estudiantes y los padres de familia?	3	4	4	¿Existe comunicación del director con el personal docente, los estudiantes y los padres de familia?
Toma de decisiones	4. En relación con la capacidad del director para tomar decisiones importantes que afectan a la comunidad educativa, ¿en qué medida estás de acuerdo con su eficacia?	3	4	4	En relación con la capacidad del director para tomar decisiones importantes que afectan a la comunidad educativa, ¿Está de acuerdo con su eficacia?
Motivación y liderazgo	5. ¿Consideras que existe liderazgo del director en la motivación y el apoyo al personal docente?	3	4	4	¿Existe liderazgo del director en la motivación y el apoyo al personal docente?

- Tercera dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la habilidad de organización de los docentes en su gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de tareas	6. En cuanto a la asignación de tareas, ¿consideras que la capacidad de la dirección para distribuir responsabilidades de manera efectiva se cumple?	4	4	4	

Coordinación	7. ¿Existe coordinación entre los diferentes departamentos y áreas bajo la dirección del director?	4	4	4	
Especificación de funciones	8. ¿Consideras que las funciones de cada miembro del personal están claramente especificadas y comprendidas?	3	4	4	¿Las funciones de cada miembro del personal están claramente especificadas y comprendidas?

- Cuarta dimensión: Supervisión o Control
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de supervisión y control de los docentes en su gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de supervisión	9. ¿Crees que existe efectividad en la supervisión de las actividades del personal y en el seguimiento del progreso de los proyectos educativos por parte de la dirección?	3	4	4	¿Existe efectividad en la supervisión de las actividades del personal y en el seguimiento del progreso de los proyectos educativos por parte de la dirección?
Gestión de información y comunicación	10. ¿Con qué frecuencia consideras que el director gestiona la información y la comunicación de manera efectiva con los docentes?	3	4	4	¿Con qué frecuencia considera que el director gestiona la información y la comunicación de manera efectiva con los docentes?
Vigilancia y seguimiento	11. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos, ¿con qué frecuencia el director realiza actividades de seguimiento y vigilancia a las actividades docentes?	4	4	4	

OBSERVACIÓN: Aplicable después de corregir




Firma del evaluador
DNI: 756465504

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES". 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.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SANDRA PATRICIA HIDALGO BONILLA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EXPERIMENTAL YACHAY TECH – ECUADOR	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación sobre la satisfacción laboral dirigido a los docentes
Autora:	Pozo Tomalá Shirley Viviana
Procedencia:	Santa Elena, Ecuador
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	12 preguntas perteneciente a 4 dimensiones, la investigación tiene el objetivo de evaluar la satisfacción laboral en docentes mediante una evaluación de desempeño autoadministrada.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Significado de tarea	Se centra en la percepción subjetiva que tiene el empleado sobre las actividades asignadas y en cómo valora su habilidad para ejecutarlas con eficacia (Alarcón et ál., 2020). Los indicadores fundamentales de esta dimensión incluyen la disponibilidad para trabajar, la complacencia al realizar la tarea, la sensación de realización, así como la percepción del valor y relevancia de la tarea asignada.
	Condiciones de trabajo	Constituye los diversos factores que rodean las actividades laborales y que, en conjunto, influyen significativamente en la experiencia laboral de los colaboradores. Este componente abarca consideraciones fundamentales, tales como el ambiente físico en el que se desempeñan las tareas, la presencia de distractores, la calidad de la ventilación y la percepción de seguridad o riesgo constante de lesiones. Las condiciones de trabajo o condiciones laborales del trabajo como docente implican condiciones pedagógicas, físicas en cuanto al manejo de equipos tecnológicos, condiciones de organización en cuanto a la duración



		horas laborales (Calderón, Cabrera, Lasso, & Arboleda, 2020).
	Reconocimiento Personal	Se sumerge en la esfera subjetiva de los empleados, centrándose en cómo perciben el trato y la evaluación por parte de sus supervisores. Este componente va más allá del simple cumplimiento de tareas, explorando la importancia de sentirse reconocido y valorado, especialmente en relación con los logros y resultados positivos obtenidos en sus labores asignadas. Se trata de la evaluación que el trabajador realiza sobre el reconocimiento que recibe en función de su desempeño laboral, añadiendo una dimensión más humana a la ecuación (Miranda, 2021).
	Atmósfera laboral	Se refiere al ambiente o clima psicosocial que prevalece en un entorno de trabajo. Esta dimensión aborda la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación, la colaboración, y la percepción general del ambiente dentro de una organización o equipo. Una atmósfera laboral positiva se distingue por vínculos armónicos entre los colaboradores, intercambios comunicativos claros y productivos, respaldo recíproco, y una fuerte sensación de cohesión (Salcedo et al., 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de evaluación sobre la satisfacción laboral dirigido a los docentes elaborado por Pozo Tomalá Shirley Viviana en el año 2024. 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 sintáctica 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 esencial o 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 brinde 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: Significado de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto al significado y la importancia de sus tareas laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Complacencia	1. ¿Encuentras satisfacción y disfrute en las tareas que realizas como docente, sintiendo que contribuyen positivamente a tu crecimiento profesional y personal?	3	4	4	¿Encuentra satisfacción y disfrute en las tareas que realizas como docente, siente que contribuyen positivamente a su crecimiento profesional y personal?
Realización de la tarea	2. ¿Sientes que logras completar tus tareas como docente de manera efectiva y satisfactoria, cumpliendo con tus responsabilidades laborales de manera adecuada?	3	4	4	¿Logra completar sus tareas como docente de manera efectiva y satisfactoria, cumpliendo con sus responsabilidades laborales de manera adecuada?
Importancia y utilidad de la tarea	3. ¿Consideras que las tareas que realizas como docente son importantes y contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos educativos y al bienestar de los estudiantes?	3	4	4	¿Las tareas que realiza como docente son importantes y contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos educativos y al bienestar de los estudiantes?



- Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente físico	4. ¿En general, consideras que el ambiente físico en el que trabajas como docente es propicio para realizar tu labor de manera efectiva?	3	4	4	¿El ambiente físico en el que trabaja como docente es propicio para realizar su labor de manera efectiva?
Horario laboral	5. ¿Sientes que tu horario laboral como docente se ajusta adecuadamente a tus necesidades y responsabilidades personales?	3	4	4	¿Su horario laboral como docente se ajusta adecuadamente a sus necesidades y responsabilidades personales?
Disponibilidad de los materiales	6. ¿Sientes que los materiales y recursos necesarios para llevar a cabo tus tareas docentes están disponibles cuando los necesitas?	3	4	4	¿Los materiales y recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas docentes están disponibles cuando los necesita?
Trabajo ameno	7. ¿Encuentras que tu trabajo como docente es interesante y gratificante en general?	3	4	4	¿Encuentra que su trabajo como docente es interesante y gratificante en general?



- Tercera dimensión: Reconocimiento Personal y Social
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento de los logros y resultados	8. ¿Sientes que tus logros y resultados como docente son reconocidos y valorados por tus superiores y colegas de manera apropiada y oportuna?	3	4	4	¿Siente que sus logros y resultados como docente son reconocidos y valorados por sus superiores y colegas de manera apropiada y oportuna?
Evaluación adecuada	9. ¿Consideras que la evaluación de tu desempeño como docente es justa y precisa, reflejando de manera adecuada tus habilidades y contribuciones al entorno educativo?	3	4	4	¿La evaluación de su desempeño como docente es justa y precisa, reflejando de manera adecuada sus habilidades y contribuciones al entorno educativo?

- Cuarta dimensión: Atmósfera Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado de satisfacción de los docentes con respecto a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	10. ¿Consideras que la comunicación dentro de tu entorno laboral como docente es clara, efectiva y transparente, facilitando el intercambio de información y la colaboración entre colegas?	3	4	4	¿La comunicación dentro de su entorno laboral como docente es clara, efectiva y transparente, facilitando el intercambio de información y la colaboración entre colegas?
Relaciones interpersonales	11. ¿Crees que existe un ambiente de apoyo y compañerismo entre los miembros del equipo educativo?	3	4	4	¿Existe un ambiente de apoyo y compañerismo entre los miembros del equipo educativo?
Participación en la toma de decisiones	12. ¿Sientes que se te brinda la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo como docente, como la planificación curricular o la implementación de nuevas estrategias pedagógicas?	3	4	4	¿Siente que se le brinda la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con la planificación curricular o la implementación de nuevas estrategias pedagógicas?

OBSERVACIÓN: Aplicable después de corregir

Firma del Evaluador
DNI: 1756465504



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

PIURA, 21 de junio del 2024

Siendo las 18:00 horas del día 21/06/2024, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, SANTA ELENA-ECUADOR 2024”** Presentado por el autor POZO TOMALÁ SHIRLEY VIVIANA egresada MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Concluido el acto de exposición y defensa de la tesis, el jurado de la deliberación sobre la sustentación, dictamino:

Autor	Dictamen
POZO TOMALÁ SHIRLEY VIVIANA	(16) Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado.

.....
Dr. Jurado Fernández Cristian Augusto
PRESIDENTE

.....
Dra. Abad Bautista Leonor
SECRETARIA

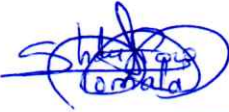
Dra. Cruz Montero Juana María



Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, **Pozo Tomalá, Shirley Viviana**, identificada con DNI. 0926917964 egresada de la Escuela de Posgrado - Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Piura, autorizo (✓), la divulgación y comunicación pública de mi Tesis, titulada: **“Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024”**, en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Piura, 15 de junio 2024.

Pozo Tomalá, Shirley Viviana	
DNI: 0926917964	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-1313-6383	