



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

**La gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en  
instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Rivera Sanandres, Sheyla Lizbeth ([orcid.org/0000-0003-0493-5092](https://orcid.org/0000-0003-0493-5092))

**ASESORAS:**

Dra. Díaz Rodríguez, Nancy Del Rosario ([orcid.org/0000-0001-8551-5238](https://orcid.org/0000-0001-8551-5238))

Dra. Zulueta Sánchez, Yolanda Genoveva ([orcid.org/0000-0003-3903-9538](https://orcid.org/0000-0003-3903-9538))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mi madre Rosario, por su ahínco y dedicación, a mi padre Leoncio, desde el lado de Dios por su apoyo incondicional dado en vida.

A mi hija Camila y mi esposo Oscar por ser motor para el logro de mis metas.

A mis hermanos, Araceli, Rosario y Leoncio, mis sobrinos, Luciana, Luhana y Leonardo, que siempre me apoyan en mi crecimiento personal.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios, y su divina mano, hacedora de todo lo que ocurre por mi bien.

Mi agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por ofrecerme la oportunidad de escalar en mi vida profesional y lograr una de mis metas trazadas.

Mi gratitud a mi asesora de investigación Dra. Díaz Rodríguez, Nancy Del Rosario, por su orientación, paciencia y motivación en la elaboración de la tesis que ahora se presenta.

Finalmente, agradezco a los directores y docentes de las instituciones educativas públicas, que apoyaron este trabajo en pro de la mejora de la educación.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023", cuyo autor es RIVERA SANANDRES SHEYLA LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 28-12- 2023 19:55:20

Código documento Trilce: TRI - 0711581

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIVERA SANANDRES SHEYLA LIZBETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RIVERA SANANDRES SHEYLA LIZBETH DNI: 45370907 ORCID: 0000-0003-0493-5092	Firmado electrónicamente por: SRIVERASA88 el 28- 12-2023 20:26:40

Código documento Trilce: INV - 1602307



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.5. Procedimientos .....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS: .....	27
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES .....	45
REFERENCIAS:.....	46
ANEXOS.....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Prueba de fiabilidad Alfa de Crombach para el instrumento Gestión administrativa.....	27
<b>Tabla 2</b>	Prueba de fiabilidad Alfa de Crombach para el instrumento Satisfacción laboral docente.....	28
<b>Tabla 3</b>	Prueba de normalidad.....	29
<b>Tabla 4</b>	Correlación entre la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción laboral docente.....	30
<b>Tabla 5</b>	Correlación entre la dimensión planeación y la variable Satisfacción laboral docente.....	31
<b>Tabla 6</b>	Correlación entre la dimensión organización y la variable Satisfacción laboral docente.....	32
<b>Tabla 7</b>	Correlación entre la dimensión dirección y la variable Satisfacción laboral docente.....	33
<b>Tabla 8</b>	Correlación entre la dimensión control y la variable Satisfacción laboral docente.....	34
<b>Tabla 9</b>	Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Satisfacción con las tareas.....	35
<b>Tabla 10</b>	Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Condiciones de trabajo.....	36
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Reconocimiento individual y social.....	37
<b>Tabla 12</b>	Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Beneficios económicos.....	38

## RESUMEN

El estudio que se presenta tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023. Para esto se necesitó la colaboración de 100 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de Lambayeque, quienes se convirtieron en la muestra para esta investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental. Se les aplicó dos cuestionarios con respuestas tipo escala de Likert, en un determinado momento, ya que la investigación es de nivel transversal, descriptivo y correlacional.

Los hallazgos arrojaron un  $Rho = 640$ , lo cual indicó que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023, con esto se aceptó la hipótesis alterna del estudio, y en cuanto a las específicas, se obtuvo un  $Rho = 370$  para la relación existente entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral docente, mostrándose una relación positiva moderada; mientras que entre la dimensión organización y la misma variable se mostró un  $Rho = 175$ , siendo esto una relación positiva baja.

**Palabras clave:** Administración, directivo, dimensión, planeación, correlación.



## ABSTRACT

The main objective of the study presented was to determine the relationship that exists between administrative management and teaching job satisfaction in public educational institutions of Lambayeque, 2023. For this, was necessary the collaboration of 100 teachers from the initial, primary and secondary levels of public educational institutions of Lambayeque, who became the sample for this research with a quantitative approach, basic type and non-experimental design. Two questionnaires with Likert scale type responses were applied to them at a certain time, since the research is cross-sectional, descriptive and correlational. The findings showed a  $Rho = 640$ , which indicated that there is a moderate positive relationship between administrative management and teaching job satisfaction in public educational institutions of Lambayeque, 2023, with this the alternative hypothesis of the study was accepted, and regarding the specific, a  $Rho = 370$  was obtained for the relationship between the planning dimension and the teaching job satisfaction variable, showing a moderate positive relationship; while between the organization dimension and the same variable, a  $Rho = 175$  was shown, this being a low positive relationship.

**Keywords:** Administration, manager, planning, dimension, correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

La capacidad de operación de una organización o negocio es en gran medida el resultado de la capacidad del director o directivo para ejercer un liderazgo eficaz, lo que repercute en la satisfacción. El principal equipo de una instalación es el trabajo que brindan los colaboradores. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ([UNESCO], 2021) mencionó el que el liderazgo gubernamental en las instituciones se ha transformado en un aspecto estratégico muy táctico en consonancia con las políticas de educación. La importancia del liderazgo como valor destacado es crucial y lo consideran como el segundo aspecto de mayor trascendencia en las instituciones formadoras (Leithwood et al., 2006; McKinsey and Company, 2007, como se citó en Rodas y Pérez, 2021).

En el contexto mundial, se refirió a una organización comparándola a un grupo de sujetos que laboran en conjunto, asignando adecuadamente la tarea para lograr un mismo objetivo. En otras palabras, el equipo, que en el interior de una organización se conforma, es un grupo estructurado con metas compartidas, de modo que cuando las voluntades individuales interactúan con los esfuerzos obtenidos, estos son más ventajosos (Chiavenato, 2013, como se citó en Culqui y Osorio, 2020). Sin embargo, en algunas organizaciones en el mundo, como en España, la mayor parte de los empleados tienen un grado medio de satisfacción laboral, debido a las bajas remuneraciones y las condiciones de trabajo desfavorables entre las causas que ocupan el segundo y tercer lugar (Saavedra y Delgado, 2020). Mientras que en México, los estudiosos llegaron a concluir que el 75% de los encuestados disfrutaba de las tareas que realizaba en el trabajo, Los empleados observaron que la empresa los considera y que eran valiosos y cruciales para el logro de las metas. De igual manera, descubrieron que existen algunas diferencias en remuneraciones y chances de satisfacción profesional internamente de las compañías, por lo que la satisfacción en lo que respecta a las labores de los colaboradores en Colombia no resultó siendo alta (Saavedra y Delgado, 2020).

En el contexto del país, León et al. (2021), concluyeron que la educación muestra una brecha entre el sector privado y público educativo, la misma que se refleja en la satisfacción al trabajo entre los docentes de ambos sectores, afirmando que existen diferencias bastante marcadas en los componentes que intervienen en la satisfacción laboral docente. Su estudio obtuvo un p-valor = 0,200 en el hallazgo de factores determinantes de la satisfacción laboral. Se descubrió, además que el 50.5% de los 372 docentes de nivel secundario de instituciones públicas e instituciones privadas que fueron parte del estudio, se sienten insatisfechos en la realización de su labor

Por otro lado, la investigación de Ochoa (2018) encontró cifras altas en cuanto a satisfacción laboral y el clima organizacional, haciendo saber que poco más del 76% de los docentes en Perú no se siente cómodo con su actual trabajo, el 20% nombra un clima institucional disfuncional y el 14% piensa que el salario no cumple con sus expectativas. Además, según expertos del Instituto Público de Educación Superior Pedagógico (2021), por encima del 60% de los profesores de los centros educativos públicos ubicados en zona urbana o rural, trabajan en contextos malísimos, con un clima organizacional separatista. Los docentes también reportaron tener altos niveles de agotamiento emocional y estar extremadamente preocupados por recibir capacitación en herramientas tecnológicas para el desempeño de sus funciones docentes.

Es así que, el máximo ente educativo a nivel nacional, Ministerio de Educación ([MINEDU], 2018), en su Encuesta Nacional Docente, en cuanto a satisfacción docente, el 83.3% de los profesores encuestados en todo el país, si podrían elegir volverían a ser docentes, sin embargo de esta misma muestra el 47.3% no les gustaría que sus hijos sean docentes. Al ser consultados sobre su satisfacción con su actividad pedagógica el 97.1% se encontró satisfecho. Estas cifras se modificaron tres años después, el MINEDU (2021), realizó nuevamente esta encuesta a 12,075 docentes, utilizando el método de la entrevista mediante llamadas telefónicas, los resultados revelaron que, el 2.7% de los entrevistados se encontraron muy satisfechos con el reconocimiento que brinda este ente gubernamental al docente, el 35.1% estuvo satisfecho, mientras que el 42.0% se mostró poco satisfecho y el 15.4% nada satisfecho.

En la región Lambayeque, según la Encuesta Nacional Docente, realizada por el MINEDU (2018), el 98.6% de una muestra de 11,974 docentes, se encontraron satisfechos con su actividad pedagógica, sin embargo, y casi oponiéndose a esta revelación, en la misma encuesta se observó que el 39.4% no les gustaría que sus hijos sean docentes. Años después, el mismo órgano gubernamental, realizó la encuesta en el año 2021, manifestando que el 64.9% de los encuestados presentaron estrés laboral, debido a que el 66.1% pasaban más tres horas realizando tareas relacionadas a su labor educativa fuera de su jornada laboral (MINEDU, 2021).

En el ámbito institucional, se pudo observar en los planteles que han sido materia de este estudio, a algunos docentes, manifestar de diversas formas, ya sea con acciones o verbalmente, su descontento con sus puestos de trabajo, o la poca motivación para brindar el servicio educativo, acarreando diferentes consecuencias en el aprendizaje de los estudiantes y su clima laboral. La ausencia de planes administrativos que apoyen las dinámicas curriculares y profesionales, con el objetivo de mejorar las capacidades docentes de manera integral, fueron mencionadas por una parte de los docentes. Luego de esto, el problema en el que se enmarcó toda la investigación fue: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023?

Mientras tanto, con referencia a los problemas específicos estudiados en este trabajo, se incluyeron: ¿Qué relación existe entre la dimensión planeación y la satisfacción laboral docente?, ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y la satisfacción laboral docente?, ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral docente?, ¿Qué relación existe entre la dimensión control y la satisfacción laboral docente?

En cuanto a la justificación de este proyecto, se apoyó en una justificación social, metodológica, educativa y teórica. La justificación social estuvo centrada en la búsqueda de la mejora de la motivación en el desenvolvimiento de las labores por parte de los docentes a los escolares, de manera que puedan transmitir el

entusiasmo por aprender a sus educandos. La justificación para la metodología de la investigación estuvo sostenida en el uso de instrumentos confiables, que son válidos para el contexto en que se encuentra la institución educativa, brindándose sugerencias que pueden ser llevadas a cabo por la institución educativa, cabe resaltar que estas sugerencias pueden ser tomadas en cuenta o disponer de otras medidas si lo creen conveniente en la solución del problema.

En el aspecto educativo fue muy resaltante el poder desarrollar una investigación de este tipo que brinde herramientas y base al quehacer pedagógico centrado en la gestión administrativa y su parentesco con la satisfacción laboral docente. La investigación buscó ofrecer estrategias de mejora para elevadas muestras de satisfacción docente utilizando el conocimiento brindado para ayudar a identificar las debilidades en la gestión administrativa de colegios estatales. Finalmente, el sustento teórico se basó en una investigación cuidadosa de los datos basados en teorías y trabajos sustentados sobre la gestión administrativa y cómo ésta afecta la satisfacción laboral de los docentes, potenciando la comprensión de las variables antes mencionadas. La investigación brindó un soporte producto de la recolección de datos reales realizados por parte de los encuestados que han trabajado con las variables propuestas, respaldadas en estudios empíricos.

El trabajo investigativo contempló un primordial objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023. Entre los objetivos específicos, se argumentaron los siguientes: - Determinar la relación entre la dimensión planificación administrativa y la satisfacción laboral docente. – Establecer cuál es la relación entre la dimensión organización administrativa y la satisfacción laboral docente. – Establecer cuál es la relación entre la dimensión control administrativo y la satisfacción laboral docente. - Determinar la relación entre la dimensión dirección administrativa y la satisfacción laboral docente.

Espinoza (2018) afirmó que la hipótesis es un supuesto que permitirá establecer conexiones entre los hechos, habitualmente, en primer lugar se exponen las razones del porqué puede ser real y al culminar se plasma en la conclusión. Por lo general, esto se escribe en respuesta a un problema o consulta que se está

investigando. En el estudio se presentó la hipótesis: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023. Del cual se derivaron las hipótesis específicas: - Existe relación directa entre la dimensión planificación administrativa y la satisfacción laboral docente. – Existe una relación significativa entre la dimensión organización administrativa y la satisfacción laboral docente. – Existe una relación significativa entre la dimensión dirección administrativa y la satisfacción laboral docente. – Existe una relación significativa entre la dimensión control administrativa y la satisfacción laboral docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Algunos antecedentes de estudios realizados en Perú, lo tiene Vásquez (2022) en su estudio realizado en instituciones públicas del distrito de Ancón, halló una alta correlación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral ( $Rho = 0,825$  y  $p\text{-valor} = 0,000$ ). En su trabajo, de tipo puro, correlacional, participaron 60 profesores de colegios públicos, y se asintió la hipótesis alterna porque es claro que existe una coerrelación entre las variables. También, Misad, et al. (2022), investigaron sobre la incidencia de la gestión directiva sobre el clima escolar en Latinoamérica, ellos analizaron el clima institucional desde la visión del trabajo directivo y cómo repercute en la producción académica en escuelas desde el año 2016 al año 2022. Concluyeron en su estudio que actualmente, el directivo es un ente presto al acompañamiento docente, siempre dispuesto a incentivar el trabajo pedagógico y las exigencias de la recepción de contenidos de los estudiantes, desde esta perspectiva la gestión directiva es el segundo componente más relevante, después del trabajo pedagógico docente, ligado al logro de los aprendizajes.

Ese mismo año, Checa (2022), sostuvo su trabajo sobre la gestión administrativa y desempeño docente en una escuela rural de Lambayeque”, en el que invitó a 20 docentes para ser partícipes de este estudio cuantitativo con sus cuestionarios Gestión administrativa ( $\alpha=0,964$ ) y Desempeño docente ( $\alpha=0,912$ ). Concluyó que el desempeño directivo atañe efectivamente sobre la gestión administrativa, afectando una sobre la otra de acuerdo a la acción del director. De igual forma, la dirección de la institución, con la persona que la precede persuade sobre el desempeño docente, y en consecuencia el aprendizaje de los estudiantes.

De hecho, Machaca y Campos (2021), trabajaron con 109 docentes de los tres niveles de educación básica, en una tesis cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, el cual pretendió indagar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral. Los hallazgos indicaron la existencia de una relación de carácter directa, positiva y significativa entre la satisfacción laboral y la gestión educativa ( $r = 0,603$ ,  $p 0,05$ ). Esto quiere decir que, si mejora la gestión

educativa, aumentará la satisfacción laboral; no obstante, podría ocurrir lo contrario y reducir en ambos, demostrando la existencia de una relación directa. Siguiendo esta misma línea, Rodas y Pérez (2021), realizaron su estudio con el único fin de determinar qué tanto influye el mando del director en la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. N° 80074. La muestra estuvo compuesta por 88 personas. Se contempló que el coeficiente de correlación según Pearson fue 0,717 siendo éste un grado alto y significativamente positivo de correlación entre ambas variables. El 95% dijo que el liderazgo directivo fue excelente y el 63% estuvo satisfecho. Utilizando el coeficiente de determinación, existe una variabilidad del 51,4% que está influenciado por el liderazgo directivo en su satisfacción laboral.

Por su parte, Estrada y Gallegos (2021), tuvieron como finalidad detectar la conexión entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre docentes de enseñanza básica regular en la Amazonía del Perú, tuvo una muestra de 185 docentes. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral y compromiso que tiene cada docente con sus organización son consistentes, y se encontró que estas dos variables tienen una relación directa y estadísticamente significativa ( $r = 0,539$ ;  $p = 0,005$ ). Se concluyó que los docentes están más comprometidos con la institución en su conjunto cuanto más satisfechos están con su ambiente laboral. Asimismo, Valera (2021), identificó el nexo entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una escuela de Lima, con 120 profesores. Los hallazgos indicaron que subsiste un nivel alto de gestión administrativa (36,7%), seguido de un nivel medio (33,3%) y un nivel bajo (30%) de gestión. También quedó claro que predominó un alto grado de satisfacción. Los colaboradores que se encontraban en un grado bajo y medio representaban el 40% del total, mientras que el resto constituía el 30% restante. Se determinó que la gestión administrativa y la satisfacción laboral poseían una relación directa y altamente significativa, con un valor de ( $\rho = 0,797$ ).

Culqui y Osorio (2020), dieron a conocer la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de un colegio de Trujillo. La investigación cuantitativa no experimental, se realizó en 39 educadores,



según los datos, la gestión administrativa media la percibe el 49% del profesorado, y la satisfacción laboral media la percibe el 46% de ellos. El Rho de Spearman, advirtió que la gestión administrativa ostenta una elevada relación efectiva con la satisfacción laboral del profesorado, esta relación demostró ser significativa al nivel de 0.955. Asimismo, en su trabajo, Murrieta y Farje (2020), trataron el clima institucional y gestión administrativa en escuelas JEC, en Rodríguez de Mendoza, el trabajo fue descriptivo correlacional, se hizo con 148 individuos, tanto personal docente y personal administrativo. Se pudo concluir, que en cuanto al clima laboral, la mayoría lo percibía de manera positiva o regular, sin embargo, aproximadamente el 20% sentía un clima negativo, según los resultados no hay una relación suficiente entre las variables presentadas, el clima institucional es independiente de la gestión administrativa.

Del mismo modo, Saavedra y Delgado (2020), realizaron una investigación básica, descriptiva, no experimental con revisión sistemática, donde seleccionaron 11 de las publicaciones que incluyó la recolección de datos y una exploración bibliográfica sobre artículos de carácter científico, nacionales o mundiales. Llegaron a la conclusión de que la gestión administrativa está bien valorada y tiene un impacto eficaz en la satisfacción laboral. Por su parte, Olórtegui (2019), investigó el vínculo entre las dos variables que son motivo de este estudio, en profesores de dos escuelas de Huaral. La población fue compuesta por 64 maestros, hallando una relación de gran significancia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; el coeficiente de correlación, éste alcanzó un valor de correlación alto, sin embargo, la significancia fue menor a la prevista.

En cuanto a Castro (2019), en su averiguación documental de nivel descriptivo, no experimental y diseño correlacional, en una institución de La Libertad, utilizó el Cuestionario Multidimensional sobre una muestra de 58 docentes de inicial, primaria y secundaria. Haciendo uso del Cuestionario Multidimensional de Satisfacción Docente, se halló que entre la satisfacción laboral y el compromiso con la docencia existe una correlación significativa ( $Rho = 0,458$ ) y una sig bilateral equivalente a (valor p) 0 punto 001.  $< 0,05$ . Mientras que, Riffo (2019) aplicó un instrumento de indagación a 80 docentes de Chorrillos, donde concluyó

que es el personal directivo el principal encargado de la gestión administrativa, desde donde debe realizar y poner en práctica políticas que respalden el trabajo pedagógico y todos los integrantes de la institución, aunque hace referencia a una cifra porcentual baja, estas personas afirmaron que su estado de desmotivación, repercutía en sus tareas con los estudiantes.

Siguiendo este mismo orden, Bendezú (2019), trabajó en una escuela de San Juan de Lurigancho, Lima. Elaboró dos instrumentos empleando la Escala de Satisfacción Laboral SL/SPC de Sonia Palma, ampliamente validada y fiable para la medición. La muestra estuvo compuesta por 18 docentes y 6 administradores. Según los hallazgos, hubo una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en un nivel de 0,872, lo que equivale a un nivel de correlación positiva alto. De igual manera, Loayza (2019), trabajó con una población de 46 docentes, donde concluyó que la gestión administrativa afecta significativamente la satisfacción laboral según la prueba de Wald, que muestra un orden de 15,494 (superior al punto de corte de 4) y un valor p de 0,000 < 0,01 (que indica que existe impacto de la gestión).

Asimismo, Patazca (2018), en la realización de su estudio propuso comparar los rangos de satisfacción laboral entre educadores de dos escuelas diferentes del Sur de Lima. La investigación de método cuantitativo, tuvo una muestra de 58 maestros de una institución estatal y una privada, en la recaudación de datos se empleó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (Barraza y Ortega, 2009). Los resultados mostraron que no existieron diferencias con gran significancia de satisfacción laboral, de igual manera, la interpretación condujo a un supremo rango de satisfacción laboral entre los profesores de ambas instituciones. Para esto fue necesario utilizar la prueba asintótica Sig y la U de Mann-Whitney. de 0,684.

La relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral entre los educadores, también fue abordada por Aparcana (2018), quien buscó identificar la relación entre estas dos variables, en una institución educativa industrial. Con un solo grupo y un tamaño de muestra de 50 docentes, el diseño de la investigación fue no experimental y de nivel descriptivo correlacional. Según los

hallazgos del estudio, mostraron que existió una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral entre los profesores de dicha escuela en el año 2018.  $r=0.575$  y Sig. son las correlaciones de Pearson. (Bilateral) = 0 punto 000.

Internacionalmente, Joseph (2021), en su investigación tuvo la colaboración de 177 profesores de 12 instituciones educativas. En la conclusión, sostuvo que, efectivamente, la gestión administrativa es, de forma positiva, predictora, con gran significancia de la satisfacción laboral, en decir, si los directores de los centros educativos estudiados mejoran los procesos administrativos, es muy factible que el grado de satisfacción docente sea mejor, también. Asimismo, Montoya (2021), en su trabajo sobre la gestión escolar y el liderazgo para el aprendizaje, aplicado en Colombia, hizo uso de la técnica de entrevista semiestructurada, teniendo la colaboración de directores de cuatro instituciones educativas muy prestigiosas en Bogotá, escuelas que fueron premiadas por su excelente gestión institucional. Se pudo concluir que el concepto de liderazgo que es de suma importancia en un puesto directivo, no tiene entre los entrevistados un punto en común, sino que son nociones distintas, personalizadas y basadas en la experiencia laboral propia de cada individuo.

La gestión administrativa y satisfacción laboral, fue motivo de análisis, también, para Téllez et al. (2021), quienes trabajaron con 181 docentes españoles. En los resultados se evidenció altos de gestión administrativa, mientras que los niveles de satisfacción laboral son moderados, sin embargo, se registró una relación directa entre las variables. Ellos concluyeron que la gestión administrativa tiene un alto grado de relevancia sobre la satisfacción laboral de los colaboradores. Con estas mismas variables trabajaron López & López (2019), publicaron su investigación “El rol de la gestión directiva en los resultados educativos”, realizada en Carchi – Ecuador. Los autores examinaron las prácticas administrativas de los administradores de instituciones educativas públicas, que alcanzaron las mejores calificaciones en las evaluaciones “Ser Estudiante 2015”. Encuadraron su estudio en el enfoque descriptivo, la meta era caracterizar las acciones o tareas que éstos llevan a cabo en sus escuelas y que les permitieron destacar de entre otras instituciones de su localidad. Los resultados de su

estudio fueron, entre los principales, que estos directivos dan prioridad a la tarea pedagógica, muy por encima de la labor administrativa, brindando el apoyo en el acompañamiento de sus docentes, apuntando al objetivo de asesorar en el proceso pedagógico.

Aunque es importante el acompañamiento docente, Baluyos et al. (2019), consideró que elementos como la seguridad, control y supervisión son determinantes para la afectación de la satisfacción laboral docente, no obstante, el sueldo, responsabilidad, consideración, condiciones de trabajo o los compañeros no intervinieron en dicha satisfacción. Un año antes, Muñoz et al. (2018), en España también; implementaron para esto un estudio de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, mediante la aplicación de un cuestionario a 163 profesores de inicial, primaria y secundaria pertenecientes a una unidad educativa. Entre los resultados descriptivos se pudo notar que existieron altos niveles de satisfacción laboral, mientras que los niveles de gestión administrativa fueron adecuados. Los resultados inferenciales expresaron que la relación entre los enunciados era moderada directa.

Mientras tanto, en México, Muñoz y López (2018), orientaron su trabajo en la asociación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral docente. Hicieron uso del diseño cuantitativo correlacional, y mediante dos cuestionarios aplicados a 248 profesores, logrando conocer que poco más de la mitad de ellos sentían satisfacción laboral, sin intimidación por parte de los administradores, pues también se registraron niveles altos en cuanto a la gestión administrativa, más del setenta por ciento. En consecuencia, la relación encontrada entre las variables era directa moderada. Por otro lado, en Chile, Malander (2018), dirigió sus esfuerzos en encontrar la relación existente entre el Síndrome de burnout con la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. Su investigación de diseño cuantitativo y correlacional – descriptivo fue aplicada en 133 docentes, mostrando que hubo una relación directa moderada entre las variables, además, que la gestión administrativa es crucial en la satisfacción del profesorado hasta en un 38 por ciento. Por tanto, la gestión administrativa llevada a cabo de buena manera, crea confianza en los trabajadores y los empuja a realizar su trabajo con motivación.

Quienes también abordaron el tema de la gestión administrativa en una escuela, fueron Pacheco et al. (2018). Ellos realizaron su investigación en 25 instituciones educativas rurales de la jurisdicción de Santa Marta, Colombia; utilizaron un cuestionario de 48 ítems con un grado de confiabilidad de 0.87. Los hallazgos revelaron que no hay un enfoque administrativo que predomine en las escuelas del área rural. Mientras que Pacheco et al (2018) enfatizaron la variable gestión administrativa, Porras et al. (2021), llevaron a cabo su investigación, la cual el fin de estudio fue examinar la correlación entre la gestión educativa y la percepción del profesorado sobre su satisfacción laboral en el plantel educativo República de Chile, en Lima. Noventa docentes de la institución conformaron la muestra, en esta metodología cuantitativa con alcance descriptivo correlacional. Se halló que entre la gestión educativa y la satisfacción laboral hubo una relación con un  $Rho = 0,68$ , acotando que el valor de significancia igual a 0,000 ( $p < 0,005$ ), por tanto, se evidenció una directa relación, moderada y significativa entre las variables que han sido materia de estudio.

Después de haberse revisado precedentes de la investigación, fue necesario sentar las bases teóricas que nos permitieron respaldar el tema tratado. La primera variable: Gestión administrativa, lleva primero a conocer el concepto de gestión. La definición de la palabra gestión emana de la raíz gesto, la cual a su vez procede del latín gestos que denota gesto, predisposición, o porte del cuerpo, éste a su vez proviene del vocablo genere que expresa producir, llevar a cabo, ejecutar. La expresión gerente, que hace referencia a la persona en la que recae la tarea de gestionar, tiene su antecedente en gerens, que es la persona que realiza algo. Por otro lado, la palabra gestión, también descende de gestio-onis, entendiéndose éste como la acción de realizar algún trabajo, y sus equivalentes gestor, administrador, gestionar. (Corominas y Pascual, 1984, como se citó en Ropa y Alama, 2022).

Ropa y Alama (2022) mencionan que gestión es la acción de administrar, al igual que la Real Academia Española, enmarcando a gestión dentro de la administración. Los autores ofrecen un concepto de gestión, como la acción que involucra, de manera general, dirigir, organizar, predecir, planear, incentivar,

vigilar, y de manera específica, pronosticar, establecer, tener en cuenta los objetivos, la unificación de fuerzas, la asertividad de los aportes de todos los integrantes, para que todo esto conlleve al éxito de la empresa u organización. Por otra parte, Moreira y Mendoza (2021) testifican que el proceso que sigue la gestión tiene como fin la mejora de la organización, haciendo un uso eficaz de las herramientas y las técnicas de gestión de la calidad, tal como lo manda los conceptos propuestos y trabajados por las normas de calidad ISO 9001. Asimismo, la gestión tiene como característica principal tener una visión general de todas las posibilidades que tiene una organización para dar soluciones a ciertas situaciones para lograr una meta determinada. (Escalante et al. 2009, como se citó en Barba y Delgado, 2021).

Por otro lado, gestión se concibe como la disponibilidad y ordenamiento de los recursos, ya sean estos materiales y/o humanos que posee una persona o un grupo de ellas para obtener los resultados planteados. Generalizando, gestión es el arte de prever los cambios que puedan suscitarse de manera anticipada, todo esto con el fin de establecer continuamente estrategias (Barba y Delgado, 2021). Frederick Taylor considerado el padre de la gestión científica, trabajó para varias empresas, pero encontró una serie de fallas mientras trabajaba para Midvale Steel Company, por eso dedicó mucho tiempo a dar consejos sobre cómo hacer esto. Años después, Henri Fayol, creador de la teoría clásica, explicó la teoría de la gestión en su famoso libro "Industria y administración pública", es considerado el padre de la gestión moderna y construyó la teoría de la gestión basada en supuestos. Fayol enfatizó que toda organización debe cumplir muchas funciones como tecnología, negocios, finanzas, seguridad, contabilidad y gestión, las cuales tienen funciones importantes para coordinar y trabajar mejor (Mendoza y Moreira, 2021).

En este sentido, se entiende que los objetos y procesos relacionados con el conflicto que admite crear la gestión son para aceptarlos y encontrar nuevas soluciones, la gestión nos permite crear esos objetos (Duque, 2018). Por lo tanto, los gerentes organizacionales implementan una serie de actividades para administrar recursos, organizar, prevenir y resolver problemas y lograr los objetivos previstos. La importancia de la gestión es una de las cosas más

estables en una organización porque asegura que la organización se mantenga y esté lista para tomar medidas cuando llegue el momento porque de ello depende el triunfo o la ruina de la empresa (Mendoza y Moreira, 2021).

Otro concepto muy importante de la presente investigación es la administración. Pérez, así como nos brinda una definición de gestión, precisa acerca de la administración que es un conocimiento tan esencial para la humanidad desde el inicio de la misma, pero ha tomado mucho más notoriedad a mediados del siglo XX (Moreira y Mendoza, 2021). Para Al-Rahamneh (2022), administrar implica destrezas que posee una persona y la convierte en preparada para conducir los recursos humanos y materiales. Mientras que, Boampong et al. (2022), afirmaron que los términos administrar y gestionar se complementan mutuamente y que juntos planifican y diseñan estrategias para la organización del trabajo.

Siguiendo esta misma línea Chuck (2013, como se citó Moreira y Mendoza, 2021) sostiene que la administración es esencial para la iniciación de cualquier negocio, de esto depende de que el negocio tenga éxito y éste se mantenga. Administrar es el término que engloba procesos como prever, disponer, organizar, coordinar, fiscalizar. Por otro lado, se precisa a la administración como una ciencia que está constituida por principios, tácticas y destrezas, que son aplicadas en conjuntos de individuos de manera que permita instituir sistemas razonados de esfuerzo conjunto mediante los cuales se puede lograr metas comunes, que trabajadas de manera individual no se lograrían en una sociedad. (Quintana, 2020).

Llevando esto al plano escolar, es de suma relevancia la administración que se imparte en las instituciones educativas, debido a que ayuda, de manera crítica, a la planificación de las tareas que deben llevarse a cabo durante el año escolar (Vásquez, 2018). La unión de estos dos conceptos, gestión y administración, originó una noción mucho más interesante del tema. Ya décadas atrás Knezevich (1992, como se citó en Huaman y Huaripata, 2019) se refirió a la Gestión Administrativa como un proceso social, que da paso a la creación de la energía humana y material, además las mantiene y estimula, las controla y unifica, organizándolas en formales e informales en un sistema donde estas energías tienen como meta cumplir con los objetivos propuestos. Por otro lado, expertos

de la Organización de Estados Americanos, definieron a la Gestión Administrativa como la sucesión de planes en los que se toma en cuenta los fallos y la realización de éstas que lleven a la correcta mezcla de recursos humanos, financieros, materiales, pedagógicos, tecnológicos, que son necesarios para el ordenamiento y la correcta puesta en marcha del sistema educativo (Huamán y Huaripata, 2019).

La Gestión Administrativa forma parte de la gestión de la escuela, la cual agrupa tácticas que llevan al cumplimiento de la calidad educacional, procesos y tareas, netamente, administrativas que son la base para asegurar los contextos, escenarios y condiciones que permiten la operatividad dentro de la escuela; asimismo, da lugar a que se cumpla con las asignaciones pedagógicas (MINEDU, 2021). Es la agrupación de tareas y procesos determinados que los directivos o el directivo tienden a realizar teniendo presente los recursos con los que cuentan, ya sean recursos humanos, materiales, entre otros. (Anchelia et al; 2021). Para Hitesh (2018), es la sucesión de acciones que llevan a la organización de tareas, asignar responsabilidades, definir la dirección, poder y control que necesita una empresa. Para Altinay et al. (2018) en la educación estatal, la gestión administrativa supervisa el cumplimiento de las directivas a través de diferentes aspectos, que la lleva a una autoevaluación y así elaborar un plan de mejora.

En este sentido, es el director el administrador de la escuela, siendo un ente indispensable, en el cual recae el éxito de la institución educativa (Leithwood y Seashore, 2011 como se citó en Yan y Mehmet, 2018). El papel que desarrolla el directivo en la escuela es crucial, pues aporta la estrategia para administrar a todos los recursos que el colegio posee, para lo cual debe cumplir ciertas competencias que el puesto requiere (Syamsul et al., 2019). Es trascendental señalar que para que la gestión administrativa logre con éxito su labor, ésta debe unificarse totalmente, tanto los recursos humanos y el correcto funcionamiento de las dimensiones de esta variable, la cual se esfuerza en otorgar un servicio de calidad, que es lo que el gobierno tiene como visión (Mendoza y Moreira, 2021). Hoy en día, la gestión administrativa se inclina a la competitividad, tomando



en importancia los elementos sociales, como psicológicos que surgen en los estándares cualitativos y en la gestión pública (Hassan y Wright, 2019).

Estas dimensiones o elementos de la administración no han variado mucho en diferentes autores, por ejemplo, Fayol propone que prever, organizar, coordinar, y controlar, son elementos de la administración; mientras que para Gulick son planificación, organización, asesoría, dirección, coordinación, rendición de cuentas y elaboración del presupuesto. Por otro lado, Newman presenta a planear, organizar, dirigir, medir y controlar como dimensiones de la administración. Mientras tanto, Chiavenato expresa que el proceso administrativo se compone en planeación, organización, dirección y control. Bateman y Snell siguen esta línea con los mismos cuatro componentes, al igual que Pride-Hugues y Kapoor, seguidos por Robins y Coulter, quienes reiteran a estos elementos como componentes de la administración (Torres, 2011).

Las dimensiones de la gestión administrativa tienen sus propias especificaciones, en el caso de la planificación, es la dimensión que pone en práctica los métodos científicos, mediante técnicas, las cuales hacen posible que el proceso de planeación tenga una secuencia lógica de los objetivos que se determinan en la dimensión. La dirección, es otra de las dimensiones de esta variable, encargada de dirigir sistemáticamente la secuencia del proceso incentivando en todo momento el éxito del objetivo planteado. Por su parte el control se lleva a cabo de acuerdo a las pautas establecidas y de acuerdo al plan antes previsto. Todos estos elementos y sus particularidades hacen que las dimensiones se formalicen para brindar una gestión eficiente (Pérez et al., 2022).

En el mundo empresarial actual, los grandes líderes aplican los principios básicos del liderazgo con cuidado, fuerza, perseverancia y disciplina. Esto incluye las cuatro funciones tradicionales de gestión: planificación, organización, dirección y control. La planificación define las metas que se deben alcanzar y predice qué acciones se requieren para lograr esas metas. Organizar actividades implica integrar personas, definir tareas laborales, congregar tareas en grupos de labor, identificar y conferir recursos y establecer entornos donde las personas y los recursos se desempeñen satisfactoriamente, juntas. Desde la dirección se

motiva a las personas a desempeñarse mejor, dirigir se produce en equipos, departamentos y divisiones, así como en grandes organizaciones. La cuarta función es control, monitorear el desempeño y realizar los cambios necesarios (Bateman y Snell, 2009).

En cuanto a la segunda variable de esta investigación, satisfacción de los docentes, está dirigido a cubrir una necesidad primordial, enmarcado en los estándares que ofrece la misma organización del sistema, y es en cuanto a esto que debe direccionarse la efectividad de la prestación del servicio educacional de una institución (Cortez, 2018). En este sentido, la cobertura de las necesidades, lleva a que por motivación se realicen diferentes acciones para poder dar cumplimiento con ellas y sentir satisfacción. En la teoría de la pirámide de Maslow, las personas ubican por orden sus vitales necesidades, y el motivo de dicho orden, siendo la motivación el eje principal que lleva a la satisfacción en la ejecución de las actividades (Maslow, 1991, como se citó en Cortez, 2018). La organización toma vital importancia a las necesidades personales de los individuos que la conforman, siendo éstas de tipo fisiológicas, de autorrealización, de consideración, de seguridad y aceptación. (Maslow, 1943).

Se define a la satisfacción laboral como la voluntad para trabajar en base a valores y creencias saludables producidos por la rutina diaria del lugar de trabajo, donde se consideran elementos como la importancia de la tarea, el ambiente laboral, la percepción tanto propia como ajena sobre los logros y las ganancias económicas (Palma, 2005, como se citó en Vásquez, 2022). Esta satisfacción se muestra con la actitud que el trabajador manifiesta a su labor encomendada, dicha actitud se asienta en las creencias que posee él sobre su propio trabajo, estas creencias son las que influyen de forma muy importante en su comportamiento, pero sobre todo en los resultados que obtenga de su labor (Patazca, 2018). La satisfacción se muestra en estado de ánimo airoso y complaciente que el colaborador demuestra sobre la apreciación individual sobre su experiencia laboral. (Crisci et al., 2019).

En realidad, esta satisfacción implica muchos factores relevantes, los docentes que se encuentran a gusto con sus labores son en menor proporción

susceptibles al estrés y cansancio (Toropova et al., 2021). Los elementos que mantiene la motivación de los docentes pueden ser intrínsecos como por ejemplo el reconocimiento, éxito, aceptación u oportunidades de crecimiento personal, mientras que los elementos extrínsecos pueden ser la remuneración, condiciones del trabajo, relaciones interpersonales, etcétera. Es por esto que la variable satisfacción laboral docente, fue dimensionada según Palma (2005, como se citó en Vásquez, 2022) satisfacción con las tareas, es la primera dimensión, definida como el sentimiento de estar a gusto y con la disposición de asumir funciones que conlleva un trabajo y ejecutarlas con conformidad.

Siguiendo este mismo concepto Rivera y Duche (2019) acotaron que esta satisfacción al trabajo que se realiza incita emoción positiva intrínseca, además de un reconocimiento grupal, asimismo, un reconocimiento monetario en retribución a la labor que se desempeña. La segunda dimensión: Condiciones de trabajo, está referida a las condiciones que ofrece el puesto de trabajo, la disposición que el puesto y/o el lugar brindan al empleado, y que éste debe conocer para cumplir con la tarea óptimamente (Palma, 2005, como se cita en Vásquez, 2022). Es muy importante que el empleado tenga conocimiento de estas condiciones, pues su grado de comodidad personal el que lo llevará a cumplir cabalmente con la tarea encomendada, de manera sencilla y con profesionalismo (Aparcana, 2018).

La tercera dimensión, Reconocimiento social e individual, es la satisfacción personal que muestra el trabajador asociado al trabajo que desempeña, netamente, reflejada en los logros que obtiene en referencia a sus funciones designadas por el director y que apoya en la toma de decisiones futuras sobre el empleado en el futuro (Palma, 2005, como se citó en Vásquez, 2022). Este reconocimiento que puede recibir el docente, siendo colaborador de la institución escolar es de mucha relevancia, ya que se pueden notar los aportes que realiza el trabajador a la organización, en este caso a la escuela (Rojas et al; 2019).

En cuanto a la última dimensión, Beneficios económicos, está definida como el desarrollo de una labor pero en función a la remuneración que se recibe por dicho trabajo asignado (Palma, 2005, como se citó en Vásquez, 2022). Llámese

remuneración a la retribución en favor del trabajador, ya sea ésta un sueldo básico, prestaciones o incentivos salariales, esto va a depender de la empresa en la cual se labore y las políticas de la misma (Ccaulla, 2018). Según Muhammad e Imram (2018), los profesores que se sienten complacidos con las prestaciones laborales que brindan y el sueldo que reciben por ello, se identifican y laboran en pro de concretizar las metas del centro educativo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Según el propósito que cumplen, Hernández y Mendoza (2018), clasificaron dos tipos de investigación; y es gracias a ellas, acotan, que el hombre ha evolucionado. Aquella investigación que se enfoca en engendrar conocimiento y teorías, es denominada Investigación básica, mientras que, la Investigación Aplicada, se centra en resolver problemas.

El tipo de la investigación fue básica, Esteban (2018), mencionó que la investigación de tipo básica, sustantiva o pura respalda su motivación en la curiosidad, en la colosal satisfacción por descubrir conocimientos ignorados, por agrado a la sabiduría. La denominación básica es gracias a que es el cimiento para la investigación de tipo aplicada o tecnológica; y además tiene la característica de ser fundamental pues es la esencia para la evolución de la ciencia.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

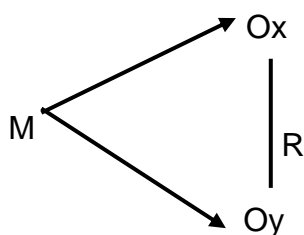
Este fue no experimental. El diseño no experimental, realizado en el plano de investigación social, es utilizado en un contexto donde no concibe que las variables sean manipuladas, muy al contrario, se procura analizar los fenómenos sociales vistos en su campo natural, de manera que puedan ser estudiados, comprendidos y explicados tal como se exhiben en su realidad, En este diseño de investigación no existen estímulos por parte del investigador hacia los individuos que son objeto de estudio (Martínez, 2018).

Del diseño no experimental, se desprenden dos conceptos: cuantitativo y cualitativo. Esta investigación fue un enfoque cuantitativo, porque tuvo resultados estadísticos (Valderrama y Jaimes, 2019). Coexisten dos nociones de la realidad social, la primera es el objetivismo, donde se analiza la realidad sin la intervención, percepción, creencias o juicios de valor por parte del investigador; y la segunda es el subjetivismo, donde sí se adopta una actitud frente a determinado contexto a estudiar, donde sí intervienen, las emociones, creencias culturales, o de otra índole, y emociones de las personas estudiadas sobre la investigación. En consecuencia, del objetivismo se desprende el enfoque

cuantitativo, mientras que del subjetivismo, el enfoque cualitativo. (Martínez, 2018).

Asimismo, este estudio fue de corte transversal y nivel correlacional (Creswell, 2018), correspondientes a investigaciones de diseño no experimental. El corte transversal, o también llamado transeccional, recaba información, en un solo momento dado, único en tiempo; esto con el propósito de explicar las variables, tomando a la población o muestra solo como un grupo, otro objetivo es establecer la modalidad o nivel de las variables en ese único momento, de igual manera, evalúa determinado fenómeno o situación en un punto único de tiempo y examina la ocurrencia de variables dadas y su interrelación (Hernández y Mendoza 2018).

Figura 01: Alcance correlacional



Donde:

M= Muestra de docentes de instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023

Ox = Gestión Administrativa

Oy = Satisfacción de los docentes

R = Relación entre las variables (Ox - Oy)

## 3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

### 3.2.1. Variables:

#### a) Variable 1: Gestión administrativa

**Definición conceptual:** Es un proceso, por medio del que se diseña, manteniendo un contexto en el que los colaboradores realizan procedimientos administrativos, tales como la planificación, organización, dirección y control todas las tareas, de manera que se puedan alcanzar todas las metas establecidas. Algunos términos como ambiente, no es referido al espacio físico, sino a la estructura de la organización (Inocente, 2019).

**Definición operacional:** La variable 1 de esta investigación, estuvo avocada a actuar sobre la variable 2, satisfacción laboral docente, tomando en consideración las dimensiones de la primera variable, control, planeación, dirección y organización; se empleó la encuesta, como técnica, mediante un

cuestionario para conocer el juicio de valor que emiten los encuestados para la gestión administrativa.

**b) Variable 2: Satisfacción laboral docente**

**Definición conceptual:** Se describió como una disposición hacia el trabajo basada en valores y creencias saludables que eran producidos por la rutina diaria del lugar de trabajo. Considerando elementos como la importancia de la tarea, el ambiente laboral, la percepción propia y ajena sobre los logros y las ganancias económicas (Palma, 2005, como se citó en Vásquez, 2022).

**Definición operacional:** Para calcular la variable satisfacción laboral docente se manejó la encuesta, y de un cuestionario, para indagar el nivel de satisfacción docente, mediante cuatro dimensiones que fueron tomadas y adaptadas de Palma (2005, como se citó en Vásquez, 2022), satisfacción con la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento individual y social, y los beneficios económicos.

### 3.3. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS

**3.3.1. Población:** Agrupación de elementos que coexisten y que ostentan características y particularidades determinadas y los hacen comunes entre sí. (Hernández y Mendoza, 2018). Siguiendo esta concepción la población fue conformada por los 122 miembros de colegios públicos de Lambayeque, entre directivos, docentes, personal administrativo, de limpieza y servicio, auxiliares de educación.

La unidad de muestreo resulta ser el objetivo de la investigación, hacia quién o quiénes va dirigida y de los cuales se obtendrán los datos, esta unidad va a depender mucho de que cuál sea el problema planteado, de las hipótesis que se hayan considerado y el diseño que se presente en la investigación. En ocasiones, la unidad de muestreo, en esta ocasión, es la misma que la unidad de análisis (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso la unidad de muestreo que fue la misma de análisis, se consideró bajo los siguientes términos de inclusión y exclusión.

**Criterio de inclusión:** Directivos, coordinadores y profesores de instituciones educativas de Lambayeque.

**Criterios de exclusión:** Directivos o coordinadores con licencia, personal de limpieza y servicio, auxiliares de educación, estudiantes, padres de familia.

**3.3.2. Muestra:** En ocasiones, que son la mayoría, en un estudio no toda la población puede ser medida, es por ello la necesidad que obtener una muestra que represente a dicha población, pretendiendo que esta muestra sea un reflejo de toda la población involucrada (Hernández y Mendoza, 2018). La presente investigación fue constituida por 100 encuestados, entre ellos, directivos, coordinadores y profesores de escuelas públicas de Lambayeque.

**3.3.3. Muestreo:** Se aplicó el muestreo no probabilístico, ya que los individuos son semejantes entre sí, son homogéneos y tienen igual porcentaje de probabilidad de ser escogidos.



### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**3.4.1. Técnica:** Tomó como técnica a la encuesta, ya que ésta se adapta mejor al estudio de tipo social que se llevará a cabo, recolectando información mediante preguntas, pudiendo ser éstas directas o indirectas (Panduro et al., 2020).

**3.4.2. Instrumento:** Cuestionario. Se define al cuestionario como el contenedor de una serie de ítems que guardan relación con una determinada situación o tema, que es objeto de investigación y del cual se obtiene información (Panduro et al., 2020).

**Validez:** Está referida al nivel en que el instrumento mida verdaderamente la variable que se procura medir (Hernández y Mendoza, 2018). Esta validez la brindaron los expertos en investigación (tres), quienes revisaron el instrumento, determinaron la utilidad del mismo.

**Confiabilidad:** Está referida al nivel en que se aplica reiteradamente al mismo sujeto provoca efectos similares o iguales, es esto lo que hace al instrumento confiable (Hernández y Mendoza, 2018). Para ello, en este estudio se aplicó un cuestionario para la variable Gestión administrativa, con 27 ítems, enmarcados en sus cuatro dimensiones. Por otro lado, en cuanto a la variable Satisfacción de los estudiantes, se organizó un cuestionario de 24 preguntas, desprendidas de sus 4 dimensiones, ambos cuestionarios de tipo Likert. Se recolectaron los datos y se hizo uso del Coeficiente de Crombach para calcular la confiabilidad de estos dos instrumentos, teniendo el primero una confiabilidad de 0,774 y el segundo de 0,862.

### **3.5. PROCEDIMIENTOS**

El procedimiento llevado a cabo en este estudio, fue la recolección de sustento bibliográfico con relación directa a las variables que se trabajaron, fuentes confiables que permitan incrementar el conocimiento del tema, sobretodo, de las variables. Con el sustento intelectual brindado por el marco teórico se planeó, desarrolló y aplicó un cuestionario a los docentes de diferentes instituciones públicas de Lambayeque, que permitió recolectar los datos con la información

necesaria para luego ser procesados, se usó la estadística descriptiva e inferencial, que llevó al logro de los objetivos establecidos, a la confrontación con la hipótesis y brindar las conclusiones pertinentes, basadas en el análisis de los datos recolectados anteriormente.

### **3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS**

Haciendo uso de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, es que se analizaron los datos recogidos de esta investigación.

La estadística de tipo descriptiva permitió conocer y mostrar la información recolectada en cuadros de análisis, gráficos, tablas, de manera que se pudo conocer la realidad que fue objeto de esta investigación, en base a las variables planteadas. De igual manera, la estadística inferencial, hizo la otra parte, de encontrar el rango de correlación entre las variables de la investigación, además de las dimensiones que éstas ofrecieron, llegando a considerar la utilización del coeficiente de correlación de Spearman; por otro lado, el Alfa de Crombach fue calculado, para poder establecer el grado de confiabilidad de ambos cuestionarios planteados.

### **3.7. ASPECTOS ÉTICOS**

Se consideró en esta investigación aspectos como el consentimiento, pues todos los encuestados firmaron un documento para hacer constar su participación en la investigación. Por otro lado, el respeto en todos los momentos se brindó con un trato respetuoso a los directivos, coordinadores y docentes que fueron población y muestra del proyecto, el cual estuvo vigente antes, durante y después del estudio. De igual manera, se mantuvieron las normas de comportamiento, en el trato dado entre todos los involucrados en el proyecto. Así también, se consideró y respetó los derechos de autor, reconociendo siempre la pertenencia de la bibliografía de todos los autores que se incluyeron en el estudio.

Se tomó en consideración, también, la confidencialidad: Los datos recolectados y cualquier información obtenida de los encuestados no fue divulgada para otro fin que no sea estrictamente en pro de la investigación. El anonimato se hizo presente ante los nombres o cualquier otra información personal de los

encuestados no fue revelada. Finalmente, la participación voluntaria de la muestra de la investigación fue evidenciada, pues nadie estuvo obligado a participar, sin embargo se les informó en cuanto a la relevancia de la investigación y su cooperación.

#### IV. RESULTADOS:

**Tabla 1**

*Prueba de fiabilidad Alfa de Crombach para el instrumento Gestión administrativa.*

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	27

Se muestra que la confiabilidad para el instrumento de la variable 1, el cual contenía 27 preguntas, según el Alfa de Crombach fue 774, por tanto, el instrumento fue bueno en su confiabilidad.

**Tabla 2**

*Prueba de fiabilidad Alfa de Crombach para el instrumento Satisfacción laboral docente*

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	24

Se muestra en la tabla 2 que la confiabilidad para el instrumento de la variable 2, el cual contenía 27 preguntas, según el Alfa de Crombach, fue 862, por tanto, el instrumento fue altamente confiable.

**Tabla 3***Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,139	100	<,001	,926	100	<,001
Satisfacción laboral docente	,200	100	<,001	,880	100	<,001
Dimensión Planificación	,161	100	<,001	,923	100	<,001
Dimensión Organización	,237	100	<,001	,828	100	<,001
Dimensión Dirección	,135	100	<,001	,930	100	<,001
Dimensión Control	,131	100	<,001	,947	100	<,001
Dimensión Satisfacción con las tareas	,208	100	<,001	,862	100	<,001
Dimensión Condiciones de trabajo	,231	100	<,001	,902	100	<,001
Dimensión Reconocimiento individual y social	,197	100	<,001	,898	100	<,001
Dimensión Beneficios económicos	,156	100	<,001	,922	100	<,001

Se muestra la prueba de normalidad, teniendo en cuenta que la muestra superó los 50 encuestados se tomó en cuenta la prueba de Kolmogorov Smirnov, en la que se indica, así como para la variable Gestión administrativa, como para Satisfacción laboral docente un p-valor = 0,001, ajustándose ambas a una distribución no normal, entonces se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

**Tabla 4**

*Correlación entre la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción laboral docente.*

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	100	100
	Satisfacción laboral docente	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	100	100

Como se muestra, el p-valor = 0,001 lo que es menor a 0,005, mientras que Rho = 640. Esto indicó que entre la Gestión administrativa y la Satisfacción laboral docente existe una correlación positiva moderada, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión Planeación y la variable Satisfacción laboral docente.*

			Satisfacción laboral docente	Dimensión: Planificación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral docente	Coeficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	100	100
	Dimensión: Planificación	Coeficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	100	100

Se evidencia el p-valor = 0,001 y Rho = 370. Lo cual indicó que existe una correlación positiva baja entre la dimensión Planeación y la Satisfacción laboral docente, por lo tanto, se rechazó la hipótesis específica nula y se aceptó la hipótesis específica alterna.



**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión Organización y la variable Satisfacción laboral docente.*

			Satisfacción laboral docente	Dimensión Organización
Rho de Spearman	Satisfacción laboral docente	Coeficiente de correlación	1,000	,175
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Dimensión Organización	Coeficiente de correlación	,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

Se evidencia el p-valor = 0,001 y Rho = 175. Lo que indicó que subsiste una correlación positiva muy baja entre la dimensión Organización y la Satisfacción laboral docente, por ende, se rechazó la hipótesis específica nula y se aceptó la hipótesis específica alterna.

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión Dirección y la variable Satisfacción laboral docente.*

		Satisfacción laboral docente		Dimensión Dirección
Rho de Spearman	Satisfacción laboral docente	Coeficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	100	100
Dimensión Dirección	Dimensión Dirección	Coeficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	100	100

Se evidencia el valor de p-valor = 0,001 y Rho = 405. Hecho que indicó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Organización y la Satisfacción laboral docente, por consiguiente, se rechazó la hipótesis específica nula, aceptando la hipótesis específica alterna.

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión Control y la variable Satisfacción laboral docente.*

			Satisfacción laboral docente	Dimensión Control
Rho de Spearman	Satisfacción laboral docente	Coeficiente de correlación	1,000	-,024
		Sig. (bilateral)	.	,812
		N	100	100
	Dimensión Control	Coeficiente de correlación	-,024	1,000
		Sig. (bilateral)	,812	.
		N	100	100

Se evidencia el p-valor = 0,812 y Rho = -0,024. Esto indicó que existe una correlación negativa baja entre la dimensión Control y la Satisfacción laboral docente, en tanto, se rechazó la hipótesis específica nula y se aceptó la hipótesis específica alterna, pues sí existe una relación inversa.

**Tabla 9**

*Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Satisfacción con las tareas.*

			Gestión administrativa	Dimensión Satisfacción con las tareas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	100	100
	Dimensión Satisfacción con las tareas	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	100	100

En la tabla 9 se observa un p-valor = 0,001 y Rho = 505, esto indicó que existe una correlación positiva moderada entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Satisfacción con las tareas.

**Tabla 10**

*Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Condiciones de trabajo.*

			Gestión administrativa	Dimensión Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	100	100
	Dimensión Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	100	100

En la tabla 10 se observa un p-valor = 0,001 y Rho = 667, esto indicó que existe una correlación positiva moderada entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Condiciones de trabajo.

**Tabla 11**

*Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Reconocimiento individual y social.*

		Gestión administrativa	Dimensión Reconocimiento individual y social
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
Dimensión Reconocimiento individual y social		,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

Se observa en la tabla 12, un p-valor = 0,001 y Rho = 706, esto indicó que existe una correlación positiva alta entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Reconocimiento individual y social.

**Tabla 12**

*Correlación entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Beneficios económicos.*

			Gestión administrativa	Dimensión Beneficios económicos
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,318**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Dimensión Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	,318**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

Se observa en la tabla 13 un p-valor = 0,001 y Rho = 318, esto indicó que subsiste una correlación positiva baja entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Beneficios económicos.

## V. DISCUSIÓN

Habiendo analizado los datos correspondientes a los cuestionarios aplicados a profesores de escuelas públicas de Lambayeque, los hallazgos del estudio nos muestran un  $Rho = 640$ , indicando que entre la Gestión administrativa y la Satisfacción laboral docente existe una correlación positiva moderada, avalando la hipótesis alterna general (H1 = Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023), lo cual lleva a deducir que en cuanto es mejor la gestión administrativa, ejercida por el directivo, mayor es la satisfacción de dichos profesores en sus labores.

Los resultados del trabajo investigativo conllevaron a reflexionar sobre el alto valor que tiene la gestión administrativa dentro de un plantel educativo, siendo la base de funciones fundamentales de una escuela, el directivo es quien dirige esta gestión y orienta sobre el quehacer cotidiano, apoyado sobre los procesos de su gestión, como la planeación, la dimensión organización, la dirección y la dimensión control, con el único fin de lograr las metas, no solo de aprendizaje, sino las que el colegio se proponga, planeando diferentes acciones dentro de su organización, de manera que se puedan ejecutar bajo su dirección impecablemente y controlando siempre a los integrantes de la comunidad educativa dentro los compromisos propuestos.

Los hallazgos de este estudio coincidieron con varios abordados aquí como antecedentes, así es como en la investigación realizada por Joseph (2021), encontró también relación entre estas variables de investigación. Mientras que este trabajo se realizó con la colaboración de 100 docentes, él trabajó con 177 profesores colombianos y finiquitó que, la gestión administrativa es, de forma positiva, predictora, con gran significancia de la satisfacción laboral, es decir, si los directores de los centros educativos estudiados mejoran los procesos administrativos, es muy factible que el grado de satisfacción docente sea mejor,



también; tal como se pudo notar en los resultados de presentados en esta investigación.

Siguiendo este mismo resultado de relación y significancia, Pacheco et al. (2018) concluyeron en su investigación que subsiste una relación directa y moderada entre las variables que son materia, también, de esta investigación; obtuvieron ( $Rho = 0,68$ ), siendo el valor de significancia igual a  $0,000$  ( $p < 0,005$ ), la investigación que se realizó en un solo plantel de la ciudad de Lima, reforzó los resultados que se adquirieron en este estudio, y solo tuvo una diferencia de 10 docentes, pues ellos requirieron la colaboración de noventa docentes.

Por otro lado, mientras que esta investigación obtuvo un  $Rho = 0,640$ , Machaca y Campos (2021), hallaron un  $Rho = 0,603$  y una significancia de  $p = 0,05$  en su estudio, la muestra fue casi la misma, en cantidad, fueron ciento nueve docentes de los diferentes niveles, si bien es cierto, ellos trabajaron con la segunda variable, satisfacción laboral, la primera fue gestión educativa, mientras que en este estudio la primera variable fue gestión administrativa, cabe resaltar que ésta última se refiere a la gestión administrativa que se da en las instituciones educativas, por lo cual el propósito es el mismo.

A pesar que el Rho de Spearman que se desprendió de esta investigación es alto ( $Rho = 640$ ) y coincidió con muchas otras investigaciones; Culqui y Osorio (2020), alcanzaron uno mucho mayor,  $Rho = 0.955$ , exponiendo que la relación fue positiva y muy alta, entre estas dos variables; este estudio, que tuvo lugar en Trujillo, trabajó solo con 39 docentes, de una sola institución educativa, quienes fueron la muestra, arrojó un alto nivel de relación. Con esto, se pudo notar que no en todas las instituciones educativas se da la misma gestión administrativa, en diversas ocasiones depende mucho de los compromisos y valores que forje y mantenga la cabeza de la institución. Lo que este estudio consideró fue una investigación en diferentes instituciones educativas públicas, de manera que se pudo obtener un factor común entre éstas, sin que se dejara de evidenciar las percepciones singulares en cada una de ellas.

Otro autor, que dos años después a Culqui y Osorio (2020), mostró su investigación con la que alcanzó un alto grado de relación y significancia, fue Vásquez (2022), al igual que los dos autores mencionados anteriormente, solo trabajó con una institución educativa, en este caso en Lima, encontrando una relación positiva muy alta ( $Rho = 825$  y  $p = 0,000$ ), aunque su muestra fue de solo sesenta docentes, menor a la que presentó en esta investigación, se evidenció, nuevamente, la gran diferencia entre la reacción del profesorado de una sola institución al resultado obtenido de varias instituciones públicas educativas. En ambos casos, la relación existió y fue positiva, pero se demostró que el grado de relación y significancia variaron.

En todos los casos se observó que la correspondencia entre las variables existió positivamente, ya haya sido moderada, como fue el caso del presente estudio, alta o muy alta, cuan mejor sea la gestión que administran los directivos, se incrementará la satisfacción laboral que sienten los profesores en sus instituciones educativas. Esta satisfacción se ve reflejada en el compromiso que ellos muestran al alcance de las metas institucionales y su rol como maestros, es decir, este compromiso también debería en proporción a su satisfacción laboral y la gestión administrativa.

Así lo mostró Castro (2019), quien en su investigación buscó medir las variables, satisfacción laboral y compromiso docente, obteniendo un  $Rho = 458$  y  $p = 001$ , lo cual hizo notar que el compromiso docente y la satisfacción laboral tuvieron un grado de relación positiva moderada, en consecuencia los objetivos trazados de una institución educativa se cumplirían mientras más satisfecho esté el docente, y esta satisfacción procede en forma moderada de la gestión administrativa que los directivos lleven a cabo, así lo demostraron los hallazgos de esta investigación, que expuso un grado de relación de 640.

Por otro lado, teniendo en cuenta el resultado obtenido en el vínculo entre la variable Gestión administrativa y la dimensión Condiciones de trabajo, donde se observó un  $p$ -valor = 0,001 y  $Rho = 667$ , lo que indicó que subsiste una relación positiva moderada, lo que llevó a considerar en esta discusión al concepto de Palma (2005), como se cita en Vargas (2022), en la que señaló que la

satisfacción al trabajo de las personas se hace notar en su actuar, donde la gestión directiva, que ofrece las condiciones trabajo, juega un rol muy importante. El compromiso con el trabajo desarrollado evidencia la satisfacción que tiene el docente hacia su jornada laborada y su trabajo en general, pero para que esto se dé, el directivo quién representa al empleador debe brindar las condiciones necesarias y justas, sin caer en el “complacer”, pero sí tratando de tener motivado a su personal.

Por otro lado, el estudio de Aparcana (2018), tomó en consideración la búsqueda de la concordancia de las variables gestión educativa y satisfacción laboral, encontrando relación entre ellas, pero lo más relevante para esta investigación, es que, aunque Aparcana tomó como dimensión a la gestión administrativa, logró encontrar que el nexo existente fue positivo moderado entre ésta y la satisfacción laboral de los docentes ( $Rho = 591$ ), con lo cual él aceptó su hipótesis específica alterna y rechazó la nula. Este resultado coincide con Pérez (2010), como se cita en Aparcana (2018), quien trabajó con las variables administración y gestión educativa bajo el aspecto de la práctica del liderazgo y derechos humanos en el colegio. Concluyó que el director de la institución que fue materia de estudio practicaba estos aspectos, lo cual llevó a reafirmar que la gestión educativa posee una correspondencia directa con la satisfacción docente y en beneplácito de los colaboradores de la institución educativa.

Cabe resaltar que la mayoría de las investigaciones recopiladas como antecedentes, han sido realizadas en instituciones urbanas, sin embargo, Checa (2022) trabajó sobre gestión administrativa y desempeño docente, abarcando una escuela netamente rural, en la misma región en cual se desarrolló esta investigación, Lambayeque. Concluyó que la gestión desplegada por el directivo actúa evidentemente sobre el desempeño docente, afectando simultáneamente una a la otra.

Finalmente, así como existen muchas coincidencias en cuanto al grado de correlación entre las variables que son motivo de este trabajo de investigación, en los estudios realizados a nivel nacional también se pudo encontrar similitudes con estudios hechos en el extranjero. Mientras que esta investigación obtuvo un

Rho = 640, siendo una relación positiva moderada, en México, Muñoz y López (2018), trabajaron con estas mismas variables, encontrando un grado de correlación positivo moderado, como consecuencia de haber aplicado cuestionarios a 248 docentes. Más de la mitad los docentes manifestaban su satisfacción al no ser intimidados por la administración de la escuela, en consecuencia la gestión administrativa registró altos niveles de significancia.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que subsiste una relación entre la variable Gestión administrativa y Satisfacción laboral docente, con una significancia de p-valor = 0,001 y una prueba de Spearman de Rho = 0,640. En otras palabras, se evidencia una relación positiva moderada entre dichas variables.

**Segunda:** Se determina que existe una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en centros educativos públicos de Lambayeque, 2023. Evidenciando que mejorando gestión de la administración, probablemente mayor será la satisfacción laboral docente.

**Tercera:** En referencia al objetivo específico uno, se determina que existe un vínculo significativo entre la planificación administrativa y la satisfacción laboral docente, con un p-valor = 0,001 y Rho = 0,370, lo cual indica una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable antes mencionadas.

**Cuarta:** En referencia al segundo objetivo específico, se identifica un nexo positivo muy bajo entre el elemento organización administrativa y la satisfacción laboral docente, encontrándose una significancia de p-valor = 0,001 y Rho = 175.

**Quinta:** Se comprueba una relación entre la dimensión dirección administrativa y la satisfacción laboral docente, encontrándose la significancia de p-valor = 0,001 y Rho = 405, indicando que existe una correlación positiva moderada entre ellas.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a los directivos de las instituciones estatales de Lambayeque, que han sido parte de esta investigación, llevar a cabo espacios de diálogo con los docentes de manera que se pueda mejorar los procesos administrativos.

**Segunda:** Se recomienda a los directivos estar abiertos a recibir capacitaciones sobre temas que abarcan la planificación, ya sea que ésta abarque materiales, recursos humanos o financieros, de manera que se puedan establecer las metas y trabajar en función a ellas, analizando previamente la realidad y necesidades de la institución en general.

**Tercera:** Reforzar la dirección, como parte de la gestión administrativa, tanto en el directivo como en los docentes, fortificar el liderazgo institucional y motivación laboral.

**Cuarta:** Se recomienda a los directores reforzar la dimensión control, mediante estrategias que respondan al cumplimiento de las obligaciones y las acciones previstas, sin que estas estrategias se conviertan en presión laboral.

**Quinta:** Se sugiere implementar en los profesores la institución, como parte de la gestión administrativa en sus actividades del quehacer diario, de manera que puedan estar a la par con la organización de las acciones implementadas desde los directivos.

**Sexta:** Se sugiere al personal administrativo, representado por el director, diseñar mecanismos que reconozcan la labor docente y el logro de los objetivos trazados, mecanismos no monetarios, pero que sí creen el personal docente motivación para continuar con su labro, sabiendo que ésta es recompensada.

## REFERENCIAS:

- Al-Rahamneh, A. (enero de 2022). The Degree of Application of Educational Administrative Accountability by the Principals of Special Education Centers and its Relationship to Some Variables from Teachers' Perspective. *Journal of Educational and Social Research*, 12(1), 155-167. <https://www.richtmann.org/journal/index.php/jesr/article/view/12790>
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli G. and Cifci, M. (enero de 2018). Evaluation of Administrative and Supervisory Performance of the Directors of Special Education Institutions According to the Teachers. *Qualt. Quant.*, 1-12, *en prensa*. Doi: [10.1007/s11135-018-0699-4](https://doi.org/10.1007/s11135-018-0699-4)
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (enero de 2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Revistas USIL*. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Aparcana, N. (2018). *La gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa "Alfredo Vargas Guerra"-2018* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34255>
- Baluyos, G., Rivera, H. and Baluyos, E. (agosto de 2019) Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 206-221. DOI: [10.4236/jss.2019.78015](https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015)
- Barba Miranda, L. y Delgado, K. (abril de 2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 284–309. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>

- Bateman, T. S., y Snell S. A. (2009). *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8va. ed.). McGraw Hill /INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Bendezú, K. (enero de 2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista científica Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.  
<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Boampong, B., Nyame, F., & Titiloye, O. (2022). The perspective of administrative and professional staff on Succession planning in a Tertiary Institution in Ghana. *Ghana Journal of Higher Education Management*, 8(1), 14-28.  
<https://gaua.edu.gh/wp-content/uploads/2022/08/The-Perspective-of-Administrative-and-Professional-Staff--Benjamin-Boampong-Owusu-Festus-Nyame-Oluwakemi-Titiloye-14-28.pdf>
- Castro Sevilla, C. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso docente en la Institución Educativa Fe y Alegría 36 de La Esperanza-2019* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38423>
- Ccaulla, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018*. [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22499>
- Cortez, M. (2018). *El desempeño docente y la satisfacción estudiantil en la institución educativa “José María Arguedas” Los Olivos – 2017* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12967/Cortez\\_PMC.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12967/Cortez_PMC.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.



[https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf)

Crisci, A., Sepe, E. & Malafronte, P. (setiembre de 2019). What influences teachers' job satisfaction and how to improve, develop and reorganize the school activities associated with them. *Qual Quant* 53, 2403–2419. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0749-y>

Culqui, L. y Osorio, K. (2022). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo – 2020* [Tesis de licenciatura] Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/32035>

Decreto Supremo N° 054-2018-PCM (17 de mayo de 2018). Normas Legales, N° 21456. Diario Oficial El Peruano, 18 de mayo de 2018.

Espinoza, E. (marzo de 2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962018000100122&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122&lng=es&tlng=es).

Esteban, N. (junio de 2018). Tipos de Investigación. *Repositorio institucional Universidad Santo Domingo de Guzmán*. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Estrada, E., y Gallegos, N. (enero de 2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & formação*, 6(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146>

Hassan, S. y Wright, E. (diciembre de 2019). The Behavioral Public Administration Movement: A Critical Reflection. *Public Administration*

Review, 80 (1), 163-167.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/puar.13130>

Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Hitesh, B. (junio de 2020). Administrative Management Theory. Marketing. *Marketing91*. <https://www.marketing91.com/administrative-management-theory/>

Huamán, P. y Huaripata, A. (2018). *La gestión administrativa en la gestión pedagógica en la institución educativa de jornada escolar completa José Carlos Mariátegui del distrito de la encañada, año 2018* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28295>

Inocente, W. (2019). *La gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmey, 2018* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27325>

Joseph, C. (2021). La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur [tesis de Maestría]. Universidad de Montemorelos  
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1338>

León, C., Navarro, R., Meléndez, L., Salazar, T., Yuncor, N., & María, E. (diciembre de 2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), 3317–3328.  
<https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>

Loayza, M. (2019). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019*

[tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65843>

Lopes, J. & Oliveira, C. (mayo de 2020) Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 31:4, 641-659.  
<https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1764593>

López, I., y López, M. (octubre de 2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revista Espacios* 40(36). <https://bit.ly/3GZl18G>

Machaca, D., y Campos, M. (junio de 2021). Gestión educativa y satisfacción laboral, en los docentes de una asociación educativa en Lima. *Paidagogo, Revista de investigación en ciencias de la educación* 3(1), 103–127. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.49>

Martínez R. H. (2018). *Metodología de la investigación*.  
<https://sd0bc5f099b0aa845.jimcontent.com/download/version/1494904262/module/10258608883/name/LIBROOO%20investigacion%20cientifica.pdf>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

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

Ministerio de Educación (2018). Encuesta Nacional Docente.  
<https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Ministerio de Educación (2021). Encuesta Nacional Docente. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Ministerio de Educación (2021). Orientaciones para la organización de equipos de gestión: estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE públicas de educación básica. Lima, Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Escolar. <http://directivos.minedu.gob.pe/wpcontent/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-degestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>

Muhammad, A. and Imram, B. (marzo de 2018). The effect of job satisfaction on teacher's organizational commitment, with special reference to private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, v. 8, n. 3, p. 114-125. DOI: [10.29322/ijsrp.8.3.2018.p7519](https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.3.2018.p7519).

Ochoa, V. (08 de agosto de 2018). Un 67% de clientes se aleja de un servicio por mala atención. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/67-clientes-aleja-servicio-mala-atencion-240918-noticia/>

Olórtegui Luna, J. F. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la provincia de Huaral, 2019* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41754>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura- UNESCO (setiembre de 2021). Liderazgo de las escuelas. *Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO*. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>

- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica* 29(5), 256-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Panduro, J. G., Chávez, R., Prado, M. V, Aliaga, D. F., Ochoa, F. F. (2020). *Gestión administrativa de una empresa*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55875>
- Patazca, C. (2018). *Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Lima Sur* [tesis de Titulación]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/9220>
- Pérez, W., Serrano, J., Colcha, R., y Moreno, M. (2022). Gestión Administrativa y calidad de servicio de acuerdo a la normativa legal. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 1077-1088. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354894>
- Porras, María., Cabrejos, Juan., Vargas, G., y Berrocal, S. (junio de 2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 00011. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Quintana, P. (octubre de 2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 4(16), 272-283. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Ramazan, C. (diciembre de 2018). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Education Studies*, v12 n1 p37-52. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n1p37>

- Rodas, W., y Pérez, M. (mayo de 2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Ropa, B. y Alama, M. (abril de 2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Saavedra, J. y Delgado, J. (diciembre de 2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Syamsul, A., Zainudin, Z. and Abdul, H. (noviembre de 2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:210548098>.
- Torres, H. C. (2011). *Teoría general de la administración*. Editorial CESA.
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la Tesis: Descriptiva comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Editorial San Marcos E I R LTDA
- Valera, F., (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81842>
- Vásquez, A. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022* [tesis

de Maestría]. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/116967>

Vásquez, A. (enero de 2018). Evaluation of administrative and management directive teaching organizational climate of the educational institute N°2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas – Lima 2018. *IGOBERNANZA*, 2(5), 78–90. <https://doi.org/10.47865/igob.vol2.2019.37>.

Yan, L. y Mehmet, S. (2018) School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 1-19, 0883-0355.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.04.002>.

## ANEXOS

### Anexi 1: Operacionalización de variables:

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
<b>Variable 1</b> Gestión administrativa	La gestión administrativa es un proceso, por el cual se diseña, manteniendo un ambiente en el que los colaboradores realizan procedimientos administrativos, tales como la planificación, organización, dirección y control todas las tareas, de manera que se puedan alcanzar todas las metas establecidas. Algunos términos como ambiente, no es referido al espacio físico, sino a la estructura de la organización. (Montes et al, 2014. Citado por Inocente, 2019).	La variable independiente de esta investigación, estará avocada a actuar sobre la variable dependiente: satisfacción de los estudiantes, tomando en cuenta las dimensiones, se aplicará la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario para conocer el juicio de valor que emiten los encuestados en cuanto a la gestión administrativa.	Planificación  Organización  Dirección  Control	- Fijación de objetivos - Establecimiento de Políticas - Programas - Presupuesto  - División del trabajo - Coordinación - Descripción de funciones  - Toma de decisiones - Comunicación - Motivación - Liderazgo  - Actividades de control - Información y comunicación - Vigilancia y monitoreo	Escala Likert	Cuestionario
<b>Variable 2</b> Satisfacción laboral docente	Se describió como una disposición hacia el trabajo basada en valores y creencias	Para medir la variable satisfacción laboral docente se utilizará la técnica de la encuesta,	Satisfacción con la tarea  Condiciones de	- Percepción de tareas - Cumplimiento del trabajo - Satisfacción por el trabajo realizado	Escala Likert	Cuestionario



saludables que eran producidos por la rutina diaria del lugar de trabajo. Considerando elementos como la importancia de la tarea, el ambiente laboral, la percepción propia/ajena sobre los logros y las ganancias económicas (Palma, 2005, como se cita en Vásquez, 2022).

haciendo uso de un cuestionario, para conocer el grado de satisfacción docente, mediante cuatro dimensiones que han sido tomadas de Palma (2005) citada en Vásquez (2022), satisfacción con la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento individual y social, y los beneficios económicos.

trabajo

Reconocimiento individual y social

Beneficios económicos

- Distribución física
  - Comodidad
  - Ambientes y herramientas de trabajo
  - Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo
  
  - Relaciones con sus compañeros
  - Desempeñar cargos adicionales
  - Dominio y actualización de los docentes
  - Reconocimiento e incentivo
  - Oportunidad de formación personal
  - Relación con las autoridades
  
  - Remuneración monetaria
  - Expectativas económicas
  - Recompensas equitativas
-

## Anexo 2: Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>El Ministerio de Educación (2018), en su Encuesta Nacional Docente, en cuanto a satisfacción docente, el 97.1% de los profesores encuestados en todo el país se encontraban satisfechos con su actividad pedagógica; sin embargo, el MINEDU (2021), realizó nuevamente esta encuesta a 12,075 docentes, revelando que, el 2.7% de los entrevistados se encontraron muy satisfechos con el reconocimiento que brinda este ente gubernamental al docente.</p> <p>En la región Lambayeque, según la Encuesta Nacional Docente, realizada por el MINEDU (2018), el 98.6% de una muestra de 11,974 docentes, se encontraron satisfechos con su actividad pedagógica, pero para el año 2021, el 64.9% de los encuestados presentaron estrés laboral, debido a que el 66.1% pasaban más de tres horas realizando tareas relacionadas a su labor educativa fuera de su jornada laboral.</p> <p>En el ámbito institucional, se pudo observar que en los planteles que han sido materia de este estudio, a algunos docente que manifestaron de diversas formas, su descontento con sus puestos de trabajo, o la poca motivación para brindar el servicio educativo.</p>	<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión planeación y la satisfacción laboral docente?, ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y la satisfacción laboral docente?, ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral docente?, ¿Qué relación existe entre la dimensión control y la satisfacción laboral docente?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> - Determinar la relación entre la dimensión planeación administrativa y la satisfacción laboral docente. - Establecer cuál es la relación entre la dimensión organización administrativa y la satisfacción laboral docente. - Establecer cuál es la relación entre la dimensión control administrativo y la satisfacción laboral docente. - Determinar la relación entre la dimensión dirección administrativa y la satisfacción laboral docente.</p>	<p><b>GENERAL</b> Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICAS</b> - Existe relación directa entre la dimensión planeación administrativa y la satisfacción laboral docente. – Existe una relación significativa entre la dimensión organización administrativa y la satisfacción laboral docente. – Existe una relación significativa entre la dimensión dirección administrativa y la satisfacción laboral docente. – Existe una relación significativa entre la dimensión control administrativa y la satisfacción laboral docente.</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Satisfacción laboral docente</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional</p> <p><b>Población</b> 112 docentes de instituciones públicas de Lambayeque</p> <p><b>Muestra</b> 100 docentes de instituciones públicas de Lambayeque</p> <p><b>Muestreo</b> No probabilístico</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

**Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos**

**ENCUESTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Estimado participante:**

Quien suscribe, Rivera Sanándres, Sheyla Lizbeth, estudiante de Maestría – Universidad César Vallejo. El cuestionario que a continuación se te presenta, es parte de mi proyecto de investigación, el cual busca medir la variable Gestión Administrativa de esta institución, en cuanto a sus cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Cabe resaltar que la encuesta es anónima, los resultados serán procesados y solo es hecha con el objetivo de mejorar el trabajo educativo. **Instrucciones:** Lee detenidamente cada interrogante y responde marcando la alternativa que mejor creas conveniente según tu sentir. Muy agradecida.

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Siempre

DIMENSIONES		ESCALA		
Planeación		1	2	3
1.	¿La institución educativa donde labora cuenta con Proyecto Educativo Institucional?			
2.	¿Realiza sus planeaciones y experiencias de aprendizaje en los plazos correspondientes?			
3.	¿Se planifican la toma de decisiones con antelación?			
4.	¿Planifica las actividades extracurriculares anticipadamente?			
5.	¿Las actividades programadas son comunicadas oportunamente?			
6.	¿Los recursos propios están orientados al desarrollo de los planes?			
7.	¿Se establecieron normas de convivencia escolar partiendo desde el directivo?			
8.	¿Su institución brinda infraestructura y mobiliario óptimo para los estudiantes al iniciar el año escolar?			
9.	¿En su institución se elaboró un diagnóstico de problemas de la institución al iniciar el año escolar?			
<b>Organización</b>				
10.	¿El organigrama de la institución es difundido en la institución?			
11.	¿Cree usted que la estructura organizacional de su institución se desempeña correctamente?			
12.	¿Se encuentra determinada la manera de distribución del trabajo en su institución?			
13.	¿En su institución, los diferentes niveles jerárquicos cumplen cabalmente sus roles (dirección, administrativos, docentes)?			
14.	¿El directivo delega funciones demostrando confianza al personal?			
15.	¿El directivo programa GIAs o talleres para el desarrollo docente?			
<b>Dirección (talleres)</b>				
16.	¿En el logro de los objetivos institucionales influye el liderazgo directivo?			
17.	¿En la institución se ejerce una comunicación asertiva y respetuosa entre el director y los docentes?			
18.	¿Se respalda a integrantes de la institución educativa para que alcancen los objetivos de la institución?			
19.	¿El director convoca a reunión para tomar decisiones en consenso?			
20.	¿Se reconoce al docente por la labor que realiza?			
21.	¿Denota ser el directivo un buen líder?			
22.	¿Se cumple el plan del logro de los aprendizajes?			
23.	¿Tiene predisposición para la escucha a la consulta de los docentes?			
<b>Control</b>				
24.	¿En su institución se lleva a cabo periódicamente el monitoreo docente en pro del cumplimiento de la planeación?			

25.	¿Realiza la reflexión de la práctica pedagógica después de la visita al docente?			
26.	¿Internamente se rinden cuentas sobre los recursos financieros?			
27.	¿Verifica que las actividades educativas se evalúen de manera formativa?			

### ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

**Estimado participante:**

Quien suscribe, Rivera Sanándres, Sheyla Lizbeth, estudiante de Maestría – Universidad César Vallejo. El cuestionario que a continuación se te presenta, es parte de mi proyecto de investigación, el cual busca medir la variable Satisfacción laboral docente de esta institución, en cuanto a sus cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Cabe resaltar que la encuesta es anónima, los resultados serán procesados y solo es hecha con el objetivo de mejorar el trabajo educativo.

**Instrucciones:** Lee detenidamente cada interrogante y responde marcando la alternativa que mejor creas conveniente según tu sentir. Muy agradecida.

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Siempre

DIMENSIONES		ESCALA		
Satisfacción con las tareas		1	2	3
1.	¿Se siente satisfecho con la labor que desempeña en su escuela?			
2.	¿Se siente cómodo en su centro de trabajo?			
3.	¿Cumple con las tareas que se le asignan en el trabajo?			
4.	¿Estoy satisfecho con la carga horaria asignada?			
5.	¿Las metas alcanzadas en el aula me dan satisfacción?			
6.	¿Me siento cómodo usando los recursos asignados para desarrollar la actividad educativa?			
<b>Condiciones de trabajo</b>				
7.	¿Las condiciones de infraestructura y mobiliario son seguras?			
8.	¿Mis tareas diarias se ven facilitadas por las condiciones del ambiente?			
9.	¿El entorno de trabajo me resulta cómodo y lo disfruto?			
10.	¿Soy libre de seleccionar la estrategia de trabajo que quiero utilizar?			
11.	¿Cuento con el entorno y equipo necesario para realizar mis funciones?			
12.	¿Estoy contento con mi ambiente de trabajo?			
13.	¿Para el personal que trabaja allí, las instalaciones educativas están siempre limpias, higiénicas y bien mantenidas?			
<b>Reconocimiento individual y social</b>				
14.	¿Me comunico con mis compañeros de trabajo de manera adecuada?			
15.	¿Puedo desempeñar cargos adicionales en el establecimiento educativo?			
16.	¿Mi trabajo ha mejorado en la organización y la dirección lo ha notado?			
17.	¿La institución ofrece oportunidades para la formación individualizada?			
18.	¿Los ascensos se otorgan de manera justa y de acuerdo con las calificaciones de una persona?			
19.	¿Existe una buena comunicación entre mi persona y el personal directivo y administrativo de la institución?			
<b>Beneficios económicos</b>				
20.	¿Estoy satisfecho con mi salario?			
21.	¿De acuerdo con las leyes laborales, recibo aumentos salariales?			
22.	¿Soy elegible para recibir bonificaciones en igualdad de condiciones?			
23.	¿Como corresponde al trabajo realizado, recibo salario y beneficios?			
24.	¿Teniendo en cuenta el trabajo realizado, recibo una compensación justa?			

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 4:

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Cuestionario de Gestión administrativa” y “Cuestionario de Satisfacción laboral docente”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	José Carlos Barturén Barturén
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctorado ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	I.E.I.P.S. “Niño Dios” – Churumayo, Cutervo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario de la variable “Gestión administrativa” Cuestionario de la variable “Satisfacción laboral docente”
Autor (a):	Sheyla Lizbeth Rivera Sanándres
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de instituciones educativas públicas de Lambayeque
Significación:	Los presentes instrumentos tienen como objetivo determinar la relación existente entre la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción docente en instituciones públicas de Lambayeque.

#### 4. Soporte teórico

Variable 1	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Organización</li> <li>- Dirección</li> <li>- Control</li> </ul>	La gestión administrativa es un proceso, por el cual se diseña, manteniendo un ambiente en el que los colaboradores realizan procedimientos administrativos, tales como la planificación, organización, dirección y control todas las tareas, de manera que se puedan alcanzar todas las metas establecidas. Algunos términos como ambiente, no es referido al espacio físico, sino a la estructura de la organización. (Montes et al, 2014. Citado por Inocente, 2019).

Variable 2	Dimensiones	Definición
Satisfacción laboral docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción con la tarea</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Reconocimiento individual y social</li> <li>- Beneficios económicos</li> </ul>	Se describió como una disposición hacia el trabajo basada en valores y creencias saludables que eran producidos por la rutina diaria del lugar de trabajo. Considerando elementos como la importancia de la tarea, el ambiente laboral, la percepción propia/ajena sobre los logros y las ganancias económicas (Palma, 2005, como se cita en Vásquez, 2022).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa, elaborado por Sheyla L. Rivera Sanandres, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*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*

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa**

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión planificación administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Fijación de objetivos - Establecimiento de Políticas - Programas - Presupuesto	¿La institución educativa donde labora cuenta con Proyecto Educativo Institucional?				X				X				X	
	¿Realiza sus planeaciones y experiencias de aprendizaje en los plazos correspondientes?				X				X				X	
	¿Se planifican la toma de decisiones con antelación?				X				X				X	
	¿Planifica las actividades extracurriculares anticipadamente?				X				X				X	
	¿Las actividades programadas son comunicadas oportunamente?				X				X				X	
	¿Los recursos propios están orientados al desarrollo de los planes?				X				X				X	
	¿Se establecieron normas de convivencia escolar partiendo desde el directivo?				X				X				X	
	¿Su institución brinda infraestructura y mobiliario óptimo para los estudiantes al iniciar el año escolar?				X				X				X	
	¿En su institución se elaboró un diagnóstico de problemas de la institución al iniciar el año escolar?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Organización administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuál es la relación entre la dimensión organización administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- División del trabajo - Coordinación - Descripción de funciones	¿El organigrama de la institución es difundido en la institución?				X				X				X	
	¿Cree usted que la estructura organizacional de su institución se desempeña correctamente?				X				X				X	
	¿Se encuentra determinada la manera de distribución del trabajo en su institución?				X				X				X	
	¿En su institución, los diferentes niveles jerárquicos cumplen cabalmente sus roles (dirección, administrativos, docentes)?				X				X				X	
	¿El directivo delega funciones demostrando confianza al personal?				X				X				X	
	¿El directivo programa GIAs o talleres para el desarrollo docente?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Dirección administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión dirección administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Toma de decisiones - Comunicación - Motivación	¿En el logro de los objetivos institucionales influye el liderazgo directivo?				X				X				X	
	¿En la institución se ejerce una comunicación asertiva y respetuosa entre el director y los docentes?				X				X				X	

- Liderazgo	¿Se respalda a integrantes de la institución educativa para que alcancen los objetivos de la institución?				X				X				X	
	¿El director convoca a reunión para tomar decisiones en consenso?				X				X				X	
	¿Se reconoce al docente por la labor que realiza?				X				X				X	
	¿Denota ser el directivo un buen líder?				X				X				X	
	¿Se cumple el plan del logro de los aprendizajes?				X				X				X	
	¿Tiene predisposición para la escucha a la consulta de los docentes?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Control administrativo
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuál es la relación entre la dimensión control administrativo y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Actividades de control - Información y comunicación - Vigilancia y monitoreo	¿En su institución se lleva a cabo periódicamente el monitoreo docente en pro del cumplimiento de la planeación?				X				X				X	
	¿Realiza la reflexión de la práctica pedagógica después de la visita al docente?				X				X				X	
	¿Internamente se rinden cuentas sobre los recursos financieros?				X				X				X	
	¿Verifica que las actividades educativas se evalúen de manera formativa?				X				X				X	

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral docente**

- Primera dimensión: Satisfacción por la tareas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión satisfacción por la tareas en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Percepción de tareas - Cumplimiento del trabajo - Satisfacción por el trabajo realizado	¿Se siente satisfecho con la labor que desempeña en su escuela?				X				X				X	
	¿Se siente cómodo en su centro de trabajo?				X				X				X	
	¿Cumple con las tareas que se le asignan en el trabajo?				X				X				X	
	¿Estoy satisfecho con la carga horaria asignada?				X				X				X	
	¿Las metas alcanzadas en el aula me dan satisfacción?				X				X				X	
	¿Me siento cómodo usando los recursos asignados para desarrollar la actividad educativa?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Condiciones del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones del trabajo en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Distribución física - Comodidad - Ambientes y herramientas de	¿Las condiciones de infraestructura y mobiliario son seguras?				X				X				X	
	¿Mis tareas diarias se ven facilitadas por las condiciones del ambiente?				X				X				X	

trabajo. - Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo	¿El entorno de trabajo me resulta cómodo y lo disfruto?				X				X				X	
	¿Soy libre de seleccionar la estrategia de trabajo que quiero utilizar?				X				X				X	
	¿Cuento con el entorno y equipo necesario para realizar mis funciones?				X				X				X	
	¿Estoy contento con mi ambiente de trabajo?				X				X				X	
	¿Para el personal que trabaja allí, las instalaciones educativas están siempre limpias, higiénicas y bien mantenidas?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Reconocimiento individual y social
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión reconocimiento individual y social en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Relaciones con sus compañeros - Desempeñar cargos adicionales - Dominio y actualización de los docentes - Reconocimiento e incentivo personal - Oportunidad de formación personal - Relación con las autoridades	¿Me comunico con mis compañeros de trabajo de manera adecuada?				X				X				X	
	¿Puedo desempeñar cargos adicionales en el establecimiento educativo?				X				X				X	
	¿Mi trabajo ha mejorado en la organización y la dirección lo ha notado?				X				X				X	
	¿La institución ofrece oportunidades para la formación individualizada?				X				X				X	
	¿Los ascensos se otorgan de manera justa y de acuerdo con las calificaciones de una persona?				X				X				X	
	¿Existe una buena comunicación entre mi persona y el personal directivo y administrativo de la institución?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Beneficios económicos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión de beneficios económicos en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Remuneración monetaria - Expectativas económicas - Recompensas equitativas	¿Estoy satisfecho con mi salario?				X				X				X	
	¿De acuerdo con las leyes laborales, recibo aumentos salariales?				X				X				X	
	¿Soy elegible para recibir bonificaciones en igualdad de condiciones?				X				X				X	
	¿Conforme al trabajo realizado, recibo salario y beneficios?				X				X				X	
	¿Teniendo en cuenta el trabajo realizado, recibo una compensación justa?				X				X				X	



**Firma del evaluador**

**DNI: 40372443**

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Cuestionario de Gestión administrativa” y “Cuestionario de Satisfacción laboral docente”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Juana Ysabel Castillo Rivera
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctorado ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	I.E.I.P.S. “Ojo de Toro Alto”
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos

<b>Nombre de las Pruebas:</b>	Cuestionario de la variable “Gestión administrativa” Cuestionario de la variable “Satisfacción laboral docente”
<b>Autor (a):</b>	Sheyla Lizbeth Rivera Sanándres
<b>Procedencia:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes de instituciones educativas públicas de Lambayeque
<b>Significación:</b>	Los presentes instrumentos tienen como objetivo determinar la relación existente entre la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción docente en instituciones públicas de Lambayeque.

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa**

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión planificación administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Fijación de objetivos - Establecimiento de Políticas - Programas - Presupuesto	¿La institución educativa donde labora cuenta con Proyecto Educativo Institucional?				X				X				X	
	¿Realiza sus planeaciones y experiencias de aprendizaje en los plazos correspondientes?				X				X				X	
	¿Se planifican la toma de decisiones con antelación?				X				X				X	
	¿Planifica las actividades extracurriculares anticipadamente?				X				X				X	
	¿Las actividades programadas son comunicadas oportunamente?				X				X				X	
	¿Los recursos propios están orientados al desarrollo de los planes?				X				X				X	
	¿Se establecieron normas de convivencia escolar partiendo desde el directivo?				X				X				X	
	¿Su institución brinda infraestructura y mobiliario óptimo para los estudiantes al iniciar el año escolar?				X				X				X	
	¿En su institución se elaboró un diagnóstico de problemas de la institución al iniciar el año escolar?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Organización administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuál es la relación entre la dimensión organización administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- División del trabajo - Coordinación - Descripción de funciones	¿El organigrama de la institución es difundido en la institución?				X				X				X	
	¿Cree usted que la estructura organizacional de su institución se desempeña correctamente?				X				X				X	
	¿Se encuentra determinada la manera de distribución del trabajo en su institución?				X				X				X	
	¿En su institución, los diferentes niveles jerárquicos cumplen cabalmente sus roles (dirección, administrativos, docentes)?				X				X				X	
	¿El directivo delega funciones demostrando confianza al personal?				X				X				X	
	¿El directivo programa GIAs o talleres para el desarrollo docente?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Dirección administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión dirección administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Toma de decisiones - Comunicación - Motivación - Liderazgo	¿En el logro de los objetivos institucionales influye el liderazgo directivo?				X				X				X	
	¿En la institución se ejerce una comunicación asertiva y respetuosa entre el director y los docentes?				X				X				X	
	¿Se respalda a integrantes de la institución educativa para que alcancen los objetivos de la institución?				X				X				X	
	¿El director convoca a reunión para tomar decisiones en consenso?				X				X				X	



	¿Se reconoce al docente por la labor que realiza?				X				X				X	
	¿Denota ser el directivo un buen líder?				X				X				X	
	¿Se cumple el plan del logro de los aprendizajes?				X				X				X	
	¿Tiene predisposición para la escucha a la consulta de los docentes?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Control administrativo
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuál es la relación entre la dimensión control administrativo y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Actividades de control - Información y comunicación - Vigilancia y monitoreo	¿En su institución se lleva a cabo periódicamente el monitoreo docente en pro del cumplimiento de la planeación?				X				X				X	
	¿Realiza la reflexión de la práctica pedagógica después de la visita al docente?				X				X				X	
	¿Internamente se rinden cuentas sobre los recursos financieros?				X				X				X	
	¿Verifica que las actividades educativas se evalúen de manera formativa?				X				X				X	

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral docente

- Primera dimensión: Satisfacción por la tareas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión satisfacción por la tareas en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Percepción de tareas - Cumplimiento del trabajo - Satisfacción por el trabajo realizado	¿Se siente satisfecho con la labor que desempeña en su escuela?				X				X				X	
	¿Se siente cómodo en su centro de trabajo?				X				X				X	
	¿Cumple con las tareas que se le asignan en el trabajo?				X				X				X	
	¿Estoy satisfecho con la carga horaria asignada?				X				X				X	
	¿Las metas alcanzadas en el aula me dan satisfacción?				X				X				X	
	¿Me siento cómodo usando los recursos asignados para desarrollar la actividad educativa?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Condiciones del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones del trabajo en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Distribución física - Comodidad - Ambientes y herramientas de trabajo. - Limpieza, higiene y salubridad	¿Las condiciones de infraestructura y mobiliario son seguras?				X				X				X	
	¿Mis tareas diarias se ven facilitadas por las condiciones del ambiente?				X				X				X	
	¿El entorno de trabajo me resulta cómodo y lo disfruto?				X				X				X	

en el trabajo	¿Soy libre de seleccionar la estrategia de trabajo que quiero utilizar?				X				X				X	
	¿Cuento con el entorno y equipo necesario para realizar mis funciones?				X				X				X	
	¿Estoy contento con mi ambiente de trabajo?				X				X				X	
	¿Para el personal que trabaja allí, las instalaciones educativas están siempre limpias, higiénicas y bien mantenidas?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Reconocimiento individual y social
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión reconocimiento individual y social en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Relaciones con sus compañeros - Desempeñar cargos adicionales - Dominio y actualización de los docentes - Reconocimiento e incentivo personal - Oportunidad de formación personal - Relación con las autoridades	¿Me comunico con mis compañeros de trabajo de manera adecuada?				X				X				X	
	¿Puedo desempeñar cargos adicionales en el establecimiento educativo?				X				X				X	
	¿Mi trabajo ha mejorado en la organización y la dirección lo ha notado?				X				X				X	
	¿La institución ofrece oportunidades para la formación individualizada?				X				X				X	
	¿Los ascensos se otorgan de manera justa y de acuerdo con las calificaciones de una persona?				X				X				X	
	¿Existe una buena comunicación entre mi persona y el personal directivo y administrativo de la institución?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Beneficios económicos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión de beneficios económicos en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Remuneración monetaria - Expectativas económicas - Recompensas equitativas	¿Estoy satisfecho con mi salario?				X				X				X	
	¿De acuerdo con las leyes laborales, recibo aumentos salariales?				X				X				X	
	¿Soy elegible para recibir bonificaciones en igualdad de condiciones?				X				X				X	
	¿Conforme al trabajo realizado, recibo salario y beneficios?				X				X				X	
	¿Teniendo en cuenta el trabajo realizado, recibo una compensación justa?				X				X				X	



**Firma del evaluador**  
DNI: 17588720

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Cuestionario de Gestión administrativa” y “Cuestionario de Satisfacción laboral docente”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Sadán Yupanqui Rojas Carlos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctorado (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (   )                      Social (   ) Educativa ( X )                      Organizacional (   )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	I.E.I.P.S. “Valle Nuevo” - Mochumí
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años (   )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario de la variable “Gestión administrativa” Cuestionario de la variable “Satisfacción laboral docente”
Autor (a):	Sheyla Lizbeth Rivera Sanándres
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de instituciones educativas públicas de Lambayeque
Significación:	Los presentes instrumentos tienen como objetivo determinar la relación existente entre la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción docente en instituciones públicas de Lambayeque.

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa**

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión planificación administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Fijación de objetivos - Establecimiento de Políticas - Programas - Presupuesto	¿La institución educativa donde labora cuenta con Proyecto Educativo Institucional?				X				X				X	
	¿Realiza sus planeaciones y experiencias de aprendizaje en los plazos correspondientes?				X				X				X	
	¿Se planifican la toma de decisiones con antelación?				X				X				X	
	¿Planifica las actividades extracurriculares anticipadamente?				X				X				X	
	¿Las actividades programadas son comunicadas oportunamente?				X				X				X	
	¿Los recursos propios están orientados al desarrollo de los planes?				X				X				X	
	¿Se establecieron normas de convivencia escolar partiendo desde el directivo?				X				X				X	
	¿Su institución brinda infraestructura y mobiliario óptimo para los estudiantes al iniciar el año escolar?				X				X				X	
	¿En su institución se elaboró un diagnóstico de problemas de la institución al iniciar el año escolar?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Organización administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuál es la relación entre la dimensión organización administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- División del trabajo - Coordinación - Descripción de funciones	¿El organigrama de la institución es difundido en la institución?				X				X				X	
	¿Cree usted que la estructura organizacional de su institución se desempeña correctamente?				X				X				X	
	¿Se encuentra determinada la manera de distribución del trabajo en su institución?				X				X				X	
	¿En su institución, los diferentes niveles jerárquicos cumplen cabalmente sus roles (dirección, administrativos, docentes)?				X				X				X	
	¿El directivo delega funciones demostrando confianza al personal?				X				X				X	
	¿El directivo programa GIAs o talleres para el desarrollo docente?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Dirección administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión dirección administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Toma de decisiones - Comunicación - Motivación - Liderazgo	¿En el logro de los objetivos institucionales influye el liderazgo directivo?				X				X				X	
	¿En la institución se ejerce una comunicación asertiva y respetuosa entre el director y los docentes?				X				X				X	
	¿Se respalda a integrantes de la institución educativa para que alcancen los objetivos de la institución?				X				X				X	

	¿El director convoca a reunión para tomar decisiones en consenso?				X				X				X
	¿Se reconoce al docente por la labor que realiza?				X				X				X
	¿Denota ser el directivo un buen líder?				X				X				X
	¿Se cumple el plan del logro de los aprendizajes?				X				X				X
	¿Tiene predisposición para la escucha a la consulta de los docentes?				X				X				X

- Cuarta dimensión: Control administrativo
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cuál es la relación entre la dimensión control administrativo y la satisfacción laboral docente en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Actividades de control - Información y comunicación - Vigilancia y monitoreo	¿En su institución se lleva a cabo periódicamente el monitoreo docente en pro del cumplimiento de la planeación?				X				X				X	
	¿Realiza la reflexión de la práctica pedagógica después de la visita al docente?				X				X				X	
	¿Internamente se rinden cuentas sobre los recursos financieros?				X				X				X	
	¿Verifica que las actividades educativas se evalúen de manera formativa?				X				X				X	



### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral docente

- Primera dimensión: Satisfacción por la tareas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión satisfacción por la tareas en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Percepción de tareas - Cumplimiento del trabajo - Satisfacción por el trabajo realizado	¿Se siente satisfecho con la labor que desempeña en su escuela?				X				X				X	
	¿Se siente cómodo en su centro de trabajo?				X				X				X	
	¿Cumple con las tareas que se le asignan en el trabajo?				X				X				X	
	¿Estoy satisfecho con la carga horaria asignada?				X				X				X	
	¿Las metas alcanzadas en el aula me dan satisfacción?				X				X				X	
	¿Me siento cómodo usando los recursos asignados para desarrollar la actividad educativa?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Condiciones del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones del trabajo en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	¿Las condiciones de infraestructura y mobiliario son seguras?				X				X				X	

- Distribución física - Comodidad - Ambientes y herramientas de trabajo. - Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo	¿Mis tareas diarias se ven facilitadas por las condiciones del ambiente?					X				X				X	
	¿El entorno de trabajo me resulta cómodo y lo disfruto?					X				X				X	
	¿Soy libre de seleccionar la estrategia de trabajo que quiero utilizar?					X				X				X	
	¿Cuento con el entorno y equipo necesario para realizar mis funciones?					X				X				X	
	¿Estoy contento con mi ambiente de trabajo?					X				X				X	
	¿Para el personal que trabaja allí, las instalaciones educativas están siempre limpias, higiénicas y bien mantenidas?				X				X				X		

- Tercera dimensión: Reconocimiento individual y social
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión reconocimiento individual y social en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Relaciones con sus compañeros - Desempeñar cargos adicionales - Dominio y actualización de los docentes - Reconocimiento e incentivo personal - Oportunidad de formación personal - Relación con las autoridades	¿Me comunico con mis compañeros de trabajo de manera adecuada?				X				X				X	
	¿Puedo desempeñar cargos adicionales en el establecimiento educativo?				X				X				X	
	¿Mi trabajo ha mejorado en la organización y la dirección lo ha notado?				X				X				X	
	¿La institución ofrece oportunidades para la formación individualizada?				X				X				X	
	¿Los ascensos se otorgan de manera justa y de acuerdo con las calificaciones de una persona?				X				X				X	
	¿Existe una buena comunicación entre mi persona y el personal directivo y administrativo de la institución?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Beneficios económicos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión de beneficios económicos en instituciones públicas de Lambayeque, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Remuneración monetaria - Expectativas económicas - Recompensas equitativas	¿Estoy satisfecho con mi salario?				X				X				X	
	¿De acuerdo con las leyes laborales, recibo aumentos salariales?				X				X				X	
	¿Soy elegible para recibir bonificaciones en igualdad de condiciones?				X				X				X	
	¿Conforme al trabajo realizado, recibo salario y beneficios?				X				X				X	
	¿Teniendo en cuenta el trabajo realizado, recibo una compensación justa?				X				X				X	



Firma del evaluador

DNI: 74613650

## Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Prueba de fiabilidad Alfa de Crombach para el instrumento *Gestión administrativa*.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	<u>Excluido<sup>a</sup></u>	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	N de elementos
,774	27

Prueba de fiabilidad Alfa de Crombach para el instrumento *Satisfacción laboral docente*

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	<u>Excluido<sup>a</sup></u>	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	N de elementos
,862	24

## Anexo 5: Cartas de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 21 de diciembre de 2023  
Carta P. 1162-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
Jorge Ferroñan Millán  
Director  
10902 "Coronel Francisco Bolognesi"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Rivera Sanándres, Sheyla Lizbeth; identificada con DNI N° 45370907 y con código de matrícula N° 7002529771; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**La gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023.**

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

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: [mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe](mailto:mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe)

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

Atentamente,



*Helga R. Majo Marrúfo*

Dña. Helga R. Majo Marrúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 21 de diciembre de 2023  
Carta P. 1161-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dra.  
Juana Ysabel Castillo Rivera  
Directora  
11601 "Ojo de Toro Alto"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Rivera Sanándres, Sheyla Lizbeth; identificada con DNI N° 45370907 y con código de matrícula N° 7002529771; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**La gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023**

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

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: [mesadepartes.epg.in@ucv.edu.pe](mailto:mesadepartes.epg.in@ucv.edu.pe)

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

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos





INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL, PRIMARIA, SECUNDARIA N° 10902  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
CÓDIGOS MODULARES 1643626-0557926-0710749  
RD N°00385/0176-1980/1570-2987  
ie10902crnfranciscobolognesi@gmail.com



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**Señores:**

Universidad César Vallejo

**Atención:**

Helga R. Majo Marrufo  
Jefe Escuela Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

**ASUNTO:**

Respuesta a la Carta P. 1162-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mediante el presente me dirijo a su despacho para saludarle cordialmente y dar respuesta a la carta enviada.

En atención a la carta antes mencionada, nuestra institución siempre en apoyo a la mejora de la educación, autoriza a la profesora **Sheyla Lizbeth Rivera Sanándres, con N° de DNI 45370907**, aplicar los cuestionarios contemplados en su investigación "La Gestión administrativa y la Satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023", de manera que pueda mediar dichas variables en los docentes de nivel inicial, primaria y secundaria de nuestra I.E. N°10902 "Coronel Francisco Bolognesi" – Pacora.

Agradeciendo el aporte de la docente y la Universidad César Vallejo por su aporte a la educación, me despido no sin antes expresarle mi especial consideración.

Lambayeque, diciembre 2023

Atte.

  
 **Prof. Jorge Ferroñan Milluz**  
**DIRECTOR**



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**Señores:**

Universidad César Vallejo

**Atención**

Helga R. Majo Marrufo  
Jefe Escuela Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

**ASUNTO:**

Respuesta a la Carta P. 1161-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato saludarle cordialmente y dar respuesta a la carta enviada.

Nuestra institución educativa apoya la innovación e investigación, por tal razón se autoriza que la profesora **Sheyla Lizbeth Rivera Sanándres, con N° de DNI 45370907**, aplique sus cuestionarios "Gestión Administrativa" y "Satisfacción Laboral Docente", a los docentes de los tres niveles educativos de educación básica de nuestra I.E. N°11601 "Ojo de Toro Alto" – Jayanca.

Agradezco, anticipadamente, el envío de dichos resultados que servirán para tomar medidas de mejora en beneficio de los estudiantes y maestros de esta casa de estudios.

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

Lambayeque, diciembre 2023

Atte.



*Prof. Juana P. Castillo Rivera*  
DIRECTORA



## Anexo7: Informe Turnitin

feedback studio SHEYLA LIZBETH RIVERA SANANDRES RIVERA

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**La gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023**

**Resumen de coincidencias**

**16 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

**16**

**Coincidencias**

#	Fuente de Internet	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucx.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.uue.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 47 Número de palabras: 11043 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

## Anexo 8: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																												
N°	PLANEACIÓN							ORGANIZACIÓN							DIRECCIÓN							CONTROL							
	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	ítem	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27		
1	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3		
2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	4	3	5	4	4		
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5		
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	4	3	5	4	4			
5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
6	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
7	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5		
8	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3		
9	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	4	3	5	4	4			
10	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
11	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5		
12	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	3		
14	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	5	3	4	4		
15	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3		
17	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5		
18	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
19	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3		
20	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	1	3	4	3	5	4	4		
21	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5		
22	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
23	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
24	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3		
25	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5		
26	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4		
27	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	4	3	5	4	4			
29	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5		
30	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
31	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3		
32	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3		
33	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
34	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3		
35	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5		
36	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4		
37	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3		
38	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5		
39	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3		
40	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3		
41	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
42	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4		
43	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5		

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
42	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
43	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	5	5
44	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
45	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
46	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	2	1	5	3	4	4	
47	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
48	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
49	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
50	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	4	3
52	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	5	5
53	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3
54	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
55	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3
56	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5
57	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	
58	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
59	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	4	3	5	4	4	4
60	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5	5
61	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
62	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
63	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
64	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
65	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
66	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5	5
67	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	3	4	3	5	4	4	4
68	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	3	3
69	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
70	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3
71	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
72	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
73	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5
74	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4
75	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5	5
76	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
77	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	3	3
78	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	2	1	5	3	4	4	4
79	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
80	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3
81	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
82	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
83	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
84	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	4	5	4	3	1	1	3	2	2	1	2	2	4	4	3	4	4
85	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3
86	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5
87	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5
88	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
89	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4
90	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5	5
91	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3
92	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
93	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
94	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3
95	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
96	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
97	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5
98	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4
99	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
100	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3



A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
34	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	
35	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	5	2	2	2	2	2	
38	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	
39	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	2	5	4	1	3	4	1	
40	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	
41	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4
42	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	
43	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	1	5	2	5	1	1	5	4	4	3	3	3	
44	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	
45	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4	
46	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	
47	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	
48	5	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	5	3	3	2	3	5	5	1	2	5	4	
49	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	3	2	3	
50	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	
51	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
52	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	
53	3	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	
54	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	
55	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
57	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	5	2	2	2	2	2	
58	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	
59	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	2	5	4	1	3	4	1	
60	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	
61	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	
62	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	
63	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	1	5	2	5	1	1	5	4	4	3	3	3	
64	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	
65	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4	
66	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	
67	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	1	3	3	2	3	3	2	
68	5	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	5	3	3	2	3	5	5	1	2	5	4	
69	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	
70	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	
71	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
72	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	5	3	4	4	4	
73	3	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	

72	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	5	3	4	4	4
73	3	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4
74	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2
75	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
76	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	5	2	2	2	2	2
78	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2
79	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	2	5	4	1	3	4	1
80	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4
81	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4
82	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2
83	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	1	5	2	5	1	1	5	4	4	3	3	3
84	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4
85	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4
86	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3
87	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2
88	5	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	5	3	3	2	3	5	5	1	2	5	4
89	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3
90	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
91	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
92	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	5	5	3	4	4	4	4
93	3	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4
94	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2
95	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
96	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	5	2	2	2	2	2
98	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2
99	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	2	5	4	1	3	4	1
100	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4