



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión administrativa y satisfacción laboral en una universidad del distrito de  
Breña, 2020

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Alvarado Figueroa, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-9034-9788)

**ASESORA:**

Dra. Ibargen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Al recuerdo de mi difunta esposa, por ser la inspiración, motivación y fortaleza para seguir con nuevos retos, y cumplir mis objetivos, que me ayuden a ser un mejor profesional.

### **Agradecimiento**

A la Dra. Francis Esmeralda Ibargen Cueva por su incondicional apoyo, paciencia, rectitud y asesoramiento continuo en el desarrollo de la investigación.

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Marco Antonio Alvarado Figueroa, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020”.

Declaro bajo juramento que:

- ✓ La tesis es de mi autoría
- ✓ He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- ✓ La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- ✓ Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad e investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 05 agosto de 2020.



.....  
Br. Marco Antonio Alvarado Figueroa

DNI. 07961072

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	16
III. Resultados	18
IV. Discusión	23
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	29
Referencias	30
Anexos	38
Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Operacionalización de variables	41
Anexo 3: Ficha técnica	43
Anexo 4: Instrumentos	44
Anexo 5: Certificados de validez de expertos	52
Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	70
Anexo 7: Base de datos de las variables de estudio	71
Anexo 8: Carta de autorización	76
Anexo 9: Dictamen final de tesis	77
Anexo 10: Evidencias	78

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable gestión administrativa y dimensiones	18
Tabla 2. Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones	19
Tabla 3. Sistema de hipótesis de la investigación	21
Tabla 4. Operacionalización de la variable gestión administrativa	41
Tabla 5. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	42

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión administrativa y dimensiones	18
Figura 2. Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral y dimensiones	20
Figura 3. Percepción de los encuestados de la dimensión planeación	47
Figura 4. Percepción de los encuestados de la dimensión organización	47
Figura 5. Percepción de los encuestados de la dimensión dirección	48
Figura 6. Percepción de los encuestados de la dimensión control	48
Figura 7. Percepción de los encuestados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales	49
Figura 8. Percepción de los encuestados de la dimensión desempeño de tareas	49
Figura 9. Percepción de los encuestados de la dimensión desarrollo personal	50
Figura 10. Percepción de los encuestados de la dimensión relación con la autoridad	50
Figura 11. Percepción de los encuestados de la dimensión beneficios laborales	51
Figura 12. Percepción de los encuestados de la dimensión relaciones interpersonales	51
Figura 13. Envío de link cuestionario google-docs al whatsapp personal del docente	78
Figura 14. Envío de link cuestionario google-docs al whatsapp personal del docente	79

## Resumen

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito Breña, 2020. Tipo básica, regida bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, de corte transversal. La población censal utilizada fue de 68 docentes, se empleó la técnica de la encuesta utilizando como instrumentos a los cuestionarios los cuales se aplicaron sobre la gestión administrativa del autor Noriega (2018) y la satisfacción laboral de Palma (2005), ambos válidos por expertos y confiables para su aplicación a nuestros sujetos de análisis. Los resultados nos indicaron que la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho de Spearman de 0,434\*\* y una significación bilateral de 0 ,000).

**Palabras clave:** Gestión, administrativa, satisfacción, laboral, docente.

## **Abstract**

The purpose of the research is to determine the relationship between administrative management and job satisfaction at a university in the Breña district, 2020. Basic type, governed by the quantitative approach, non-experimental correlational design, cross-sectional. The census population used was 68 teachers, the survey technique was used using the questionnaires as instruments, which were applied on the administrative management of the author Noriega (2018) and the job satisfaction of Palma (2005), both valid by experts and reliable for application to our test subjects. The results indicated that administrative management is related to job satisfaction, with a moderate level of correlation (Spearman's Rho of 0.434 \*\* and a bilateral significance of 0.000).

**Keywords:** Management, administrative, satisfaction, work, teacher.

## **I. Introducción**

A nivel mundial en cualquier proceso administrativo, el conjunto de acciones que se tienen que cumplirse es la dirección administrativa (Bonilla ,2011). La efectividad de la gestión administrativa requiere de procesos basados en la calidad. Las organizaciones educativas han sufrido cambios al paso de la historia en cuanto a los enfoques que desarrollan como parte de la gestión y la administración. Estas innovaciones han tomado como fundamento los bases teóricas y prácticas de la administración, inclusive los fundamentos modernos de la gestión administrativa (Fayol, 1969). Asimismo, el agrado que pueden manifestar los trabajadores en el rendimiento de sus labores, se caracteriza por que brinda una importancia al ingrediente humano (CEPAL, 2018).

Por consiguiente, el estudio de la satisfacción laboral es un motivo necesario para la administración institucional, es por eso que la satisfacción del empleado se ha transformado en una estrategia organizacional productiva y la obtención de la eficiencia y de la eficacia de los trabajadores se verá afectado en la medida de que se cuente con un personal altamente insatisfecho con su labor o con alguno de los factores que forman parte de su organización. El problema existe en cuanto a laborar satisfactoriamente, en cuanto a los empleados del sector educativo, que en algunos países generan deficiencias en los logros educativos de los estudiantes y de las políticas de Estado; las podemos evidenciar en estas cifras: el 57,2 % de los españoles demuestran un alto nivel de insatisfacción en su centro de labores, en el sector educativo el docente alcanza un 32,7 %, sobre todo en el género femenino, donde está por encima de los 39,3 % que dista del 28,6 % del género masculino (Sánchez et al., 2018). La gestión administrativa en el espacio nacional requiere de una mejoría en la calidad, que responda a los objetivos trazados y que la dirección sea responsable de ella. Las deficiencias en los procesos administrativos se deben a la escasez

de gestión en el sector (MINEDU, 2013). La insuficiente administración y el descontento de los empleados en muchos casos recaen en el personal nombrado que no tienen noción de administración y mucho menos de una buena gestión. Desde sus inicios, en el Perú hemos sido testigos de los interminables problemas que se han generado en el nivel educativo. Todos ellos se han ocasionado debido a la insatisfacción que expresan maestros de diversos grados educacionales.

El resultado de calidad educacional depende claramente de la motivación de los profesores, por eso es importante no desaprovechar de vista las conmociones y afectos que conforman las actitudes y percepciones de los profesores, como componentes fundamentales a reflexionar y desarrollar (Cuenca y Carrillo ,2017). Dentro de las políticas educativas que se han implementado a nivel institucional, es evidente que para las autoridades el mejor estímulo y nerviosismo es saber cuánto pueden obtener sus profesores, sin importar el capital humano, de tal manera que debiera ser más sobresaliente saber cuan satisfecho se puede sentir el profesor con el papel que juega como empleado y priorizar una gestión administrativa que se oriente a conocer cuáles son las necesidades de los docentes.

Además, los docentes de muchas instituciones educativas han informado que la gestión administrativa realizada por los directivos presenta muchas limitaciones que no posibilitan que los docentes puedan realizar una buena productividad laboral que es tan requerida para garantizar la ejecución de los propósitos estratégicos en una institución (Calderón y Flores, 2015). Modernizar los patrones de gestión conforme a la actualidad de tal modo que el docente note renovado sus satisfacciones laborales, es la problemática general en el Perú.

A nivel local, en la Universidad del distrito de Breña se observa insuficiencia en lo administrativo, los docentes se ciñen a efectuar su trabajo de preparación de clases descuidando las tareas administrativas, de planeamiento y escasa aportación a la formación pedagógica. Todos estos inconvenientes, siendo más que un procedimiento, es un hecho, producen una experiencia poco atractiva, y que los guía a una insatisfacción, que generará un escaso nivel de logros educativos, y sobre todo afectará a los estudiantes debido a que los docentes acuden a sus labores demostrando desmotivación. Es fundamental que el empleado tenga un trato cordial, que se identifique con la institución educativa, de tal modo la eficiencia y productividad será superior; los empleados satisfechos y productivos apoyarán a cumplir los objetivos de los organismos y así evitar cierto descontento en los docentes universitarios relacionados con su satisfacción laboral.

Toda esta problemática ha dado lugar de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una investigación que pueda responder a la realidad. Comprometido a ello podremos conocer los aspectos fundamentales de esta problemática y plantear alternativas de solución que faciliten superar los inconvenientes que enfrenta la Universidad.

Estudios internacionales realizados por Face (2017) estimo como propósito investigar los procesos administrativos en una institución educativa, regida bajo un estudio tipo básica de corte transversal y con una población censal de 81 docentes. Se resuelve que la administración es buena y obtiene resultados, en donde el 60.5 % de los encuestados se considera satisfecho laboralmente, por otro lado, Hernández (2016) tuvo como finalidad observar los probables factores que proporcionan mayor satisfacción. El método empleado descriptivo-correlacional, se utilizó la técnica de la encuestas practicada a una muestra de cuarenta docentes. Con relación al estudio se concluyó, que las causas vinculadas a las labores pedagógicas aportan más satisfacción, a la vez que las labores de investigación

producen mayor descontento ,en cambio, Lara (2016) en un estudio no experimental considero en calidad de propósito detallar el resultado de las variables de estudio logrando que hay una elevada influencia entre ellas. Decidió efectuar un programa de instrucción a los empleados para optimizar los procesos administrativos.

Así también, Reyes (2015) en el estudio tuvo como propósito perfeccionar la administración de una asociación. Con un diseño descriptivo-correlacional que contribuyó de modo importante para optimizar el crecimiento de las funciones que lleva a cabo la asociación y empleó de refuerzo a cuidar con la satisfacción de las obligaciones, ya que eso, está supeditado a que el empleado sea competente. Sin embargo, Ruiz y Cabezas (2015) consideraron un plan de evaluar lo administrativo para optimizar la satisfacción laboral en su investigación. Considero una muestra de 339 usuarios. La estadística reveló la deficiencia de la gestión, pues todavía se mantienen características administrativas clásicas, insuficiente mejora de competencias administrativas, esto, si incurre en la clima laboral y rendimiento profesional. Se sugirió un diseño de mejoramiento.

Finalmente, Toscano y Cabezas (2015) tuvo tal propósito, estimar el presente proceso administrativo, en el cual el bienestar sea parte esencial en el logro de los acuerdos de trabajo y resaltó el valor de la eficiencia del administrador que se debe apoyar en desplegar capacidades gerenciales que lo lleven a la superación que requiere la administración. Dispuso de una población de 36 empleados. Los resultados demostraron limitado progreso de capacidades administrativas, el cual influye en el rendimiento de trabajo, ineficiencia de la gestión y continuidad de características administrativas convencionales. Concluimos que un personal satisfecho siempre estará comprometido en colaborar en la institución, un trabajador descontento se inclina a despreocuparse de sus responsabilidades, inclusive averiguar otras conveniencias de trabajo. Si la gestión de la

organización es deficiente, entonces la satisfacción no será la más adecuada, por lo tanto, se percibe que ambas están rigurosamente relacionadas.

Estudios nacionales como Simbrom (2019) investigó la correlación de dirección y satisfacción en una universidad. El estudio tipo básica, de corte transversal y con una población de 65 docentes. En acuerdo a lo obtenido, la relación fue muy alta 0,834, por otro lado, Maza (2018) en su investigación su objetivo fue determinar la relación del estudio investigativo de los empleados Con un diseño no experimental, se utilizó como población a 40 trabajadores. Se obtuvo una correlación muy alta 0,953. Así mismo, Noriega (2018) en su investigación tuvo como propósito establecer la relación del estudio investigativo. De diseño correlacional y con una muestra de 80 maestros, se logró que hay una correlación positiva 0, 724, en cambio Gallarday (2017) señaló que su objetivo fue establecer la correlación de las variables de estudio en los empleados. La investigación de nivel correlacional. Con una población censal fue de 108 empleados. Se obtuvo una correlación moderada 0.456.

Además, Muñoz (2017) señaló, que el propósito estuvo en establecer correlación entre las variables de la problemática de estudio. Tipo básica, regida bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal. Población formada por 87 maestros, se obtuvo que hay una relación alta 0,749, asimismo Palomares (2017) sostuvo en su tesis que su objetivo fue establecer correlación entre las variables de investigación de los empleados. De diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo. Se utilizó una población de 73 empleados y se obtuvo que hay una correlación alta 0, 843, por otra parte, Marin y Placencia (2017) determinó la correlación de la dirección y satisfacción de los trabajadores en un estudio descriptivo, transversal de tipo básica. Con una población conformada por 136 empleados logrando una baja correlación 0.336, finalmente Huamán

(2016) llevó a cabo un estudio no experimental bajo un enfoque cuantitativo, mediante aplicación de un cuestionario a 126 docentes obtuvo una correlación alta entre las dimensiones dirección de 0,849 y organización de 0,706 con la variable satisfacción laboral. Concordamos con las conclusiones alcanzadas por los investigadores, que las variables están directamente relacionadas.

Existen varias concepciones sobre gestión administrativa, sirve como referencia para dirigir una empresa (Bastardo, 2015), señalado como dirección, planeación y control en toda organización (Tóner, 2015), en cambio según el contexto reclama deben ser un conjunto de estructuras y procesos (Ruiz, 2015), no obstante, con el propósito de lograr objetivos, consiste en administrar una institución (Koontz, 2014), así mismo para brindar calidad en cualquier organización, es la planeación de conocimientos y principios fundamentales (Galindo, 2014), otra concepción estableció que para el progreso de la organización es la utilización de técnicas, instrumentos y procesos (Alvarado, 2013), así también para dirigir una organización, la gestión y las fases administrativas son las acciones destinadas que se realizan para la ejecución de un objetivo (Chiavenato, 2012), otro concepto la definió según los objetivos institucionales, como el procedimiento mediante el cual el director señala las acciones a alcanzar (Ramos, 2009), del mismo modo utilizando el capital de trabajo internamente en una organización o empresa, consiste en diseñar y conservar un ambiente (Stoner et al., 2009).

Finalmente, con el propósito de realizar las etapas del procedimiento administrativo, toda gestión administrativa son acciones intencionadas (Guerrero, 2007). Otro aporte es que la gestión administrativa dirige, coordina y mantiene el control de los recursos de una organización para obtener mejores resultados.

Este proceso presentó características: a) Integridad que se utiliza en toda clase de entidad comunitaria, b) Específica la cual no se debe enredar con otras ciencias y proporciona un atributo específico, c) Unión que se da en todo instante en una organización, d) Dirección la cual sustenta que toda empresa debe disponer con un conductor, e) Valor instrumental que se caracteriza por ser un vía para lograr propósitos, f) Extensión de ejercicios usada en los diferentes rangos, g) Interdisciplinar que emplea fundamentos afines a la conducta , eficacia de trabajo y h) Tolerancia que es una adaptabilidad según las exigencias de la organización (Delgado y Ena,2006).

La gestión administrativa tiene tres fases fundamentales: a) Estudio de la organización, objetivos y competencias planeadas por toda gerencia, b) Estudio del trato y comunicación con otros, que es la interrelación a través del propósito y servicio requerido, c) Reconocimiento de protocolos en la organización, que está en base a los trabajos que presta la compañía o corporación (Delgado y Ena, 2006), así mismo este proceso permite: a) La responsabilidad de encarnar la importancia de la institución. Así mismo la representación, asistir a ceremonias, estrenos, ponencias, promover plenos, b) Dirección donde el administrador es el encargado por la labor de sus trabajadores, por lo cual, debe guiar su proceder hacia las metas de la institución, capacitándolos, educándolos y alentándolos, c) Enlace, función que consiste en crear vínculos de la institución y organizar las tareas de su sector con otras, formando redes, firmando convenios de asistencia, estableciendo alianzas (Mintzberg, 1997).

Para Chiavenato (2012) las dimensiones se dividen en: 1) Planeación, consiste en determinar metas, logros por realizar, también es la elección de propósitos y actos para alcanzarlos (Koontz ,2014), en la misma línea su fin es fijar estrategias a ejecutar (Calva ,2014), por último, es el procedimiento que hace viable realizar los objetivos de la

organización, cuyos componentes se dividen en planes, estudio, proyectos, estrategias y políticas que guían las tendencias de la empresa (Reyes, 2015). 2) Organización, se define como la obtención del trabajo en función a los objetivos establecidos por la institución. Las actividades a ejecutar son: a) Elección meticulosa, minuciosa por empleado a los distintos cargos, b) En los procesos operacionales subdividir las tareas, c) Para cada sección elegir una autoridad administrativa , d) En puestos de trabajo por departamento reunir las responsabilidades operativas, e) Los requisitos de la plaza deben estar claramente establecidos, f) Proveer facilidades personales y otros medios, g) En función a los logros de las inspecciones adecuar la organización ,además es el ordenamiento en relación a funciones y roles dentro de una empresa, que cuenta con los elementos como la partición del trabajo y la coordinación (Reyes,2015).

3) Dirección, es la fase tan valiosa de toda gestión, que consiste en la realización de todo lo planificado por el administrador, además es el administrador encargado por la labor de sus trabajadores, por lo cual, debe guiar su proceder hacia las metas de la institución, capacitándolos, educándolos y alentándolos (Mintzberg, 1997), igualmente es la guía de la cual debe valerse toda organización (Delgado y Ena, 2006),para finalizar es el cargo para conducir una organización, que tiene componentes como la elección de determinaciones ,integración ,motivación y comunicación (Reyes,2015). 4) Control, procedimiento que asegura el acatamiento de las actividades a ejecutarse dentro de la administración, también es el procedimiento que organiza y asegura la obtención de los propósitos; sus fundamentos lo conforman: normas, modelos, supervisión de logros, rectificación y realimentación (Reyes, 2015).

La buena gestión genera expectativas favorables en el personal que se identifica con la institución y se esmera constantemente por dar servicios de calidad, por sentirse

satisfecho (Céspedes, 2018), finalmente el logro institucional se garantiza con toda gestión administrativa que es la suma de las etapas principales, una labor humana que se realiza a nivel empresarial o institucional con el propósito de engrandecer económicamente (Hurtado, 2016).

Existen varias concepciones de la satisfacción laboral como el concepto que posee cada persona al complacerle sus necesidades esenciales (Zurita, 2014), otra concepción señalo que se le considera el sustento de un escalón inmejorable de todo individuo en su lugar de trabajo (Grados, 2012), igualmente es un etapa afectiva que revelan los individuos en relación a su rendimiento en el trabajo (Morillo, 2010), así también ha sido definida a la conducta eficaz que poseen los empleados relativo a la labor que ejecutan y que compromete a las virtudes , obligaciones, y competencias en el empleo (Dawis y Newstrom, 2010), señalaron también a la percepción de satisfacción que se obtiene por el trabajo realizado (Gómez et al., 2009),del mismo modo ,sentirse en una postura positiva con la labor que se realiza (Gonzáles, 2008), además en la ocupación se manifiesta como la suma de comportamientos optimizados por el trabajador a su escenario de empleo, la variable en su definición ,se ve consolidada la capacidad de sentirse conforme al hacer bien las cosas (Álvarez, 2007),en efecto la satisfacción laboral es el proceder del trabajador hacia su conveniente desempeño laboral (Palma, 2005).

Finalmente, en atribución a sus obligaciones es la experiencia de autorrealización de la persona (Maslow, 1984). Otro aporte, es el nivel de entendimiento del empleado en relación a su entorno, condiciones de trabajo, a la buena marcha de la organización, la calidad del trabajo, los niveles de rentabilidad, producción, estimula la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación.

Este proceso presentó características son: a) Transitorias, características

profesionales que el trabajador se interesa a valorar previo acceder al empleo (salario, ocasiones de desarrollo, características de labor, manejo de la organización e inspección), b) Acontecimientos, son aspectos de trabajo que los empleados no estimaron por anticipado, y recién pasan cuando el empleado asume la plaza. Son afirmativas (periodo disponible para terminar un trabajo) o perjudiciales (avería en un motor) (Gan, 2012), en esa misma línea se la caracterizan como la expresión de obligaciones y afectos complacidos (Dawis, 1994), sin embargo la distinguen también como la consecuencia de actos afectivos ,emotivos del trabajador hacia su trabajo (Quarstein et al., 1992), así mismo son indispensables en el trabajo las virtudes laborales (Locke, 1984), no obstante este proceso permite la exigencia de comportamientos y hábitos frente al medio constituido por la sociedad en la cual se desarrolla (Sclamink, 1977), al respecto dos aspectos que deben ser reconocidos en toda organización son rendimiento y satisfacción (Lawler, 1973).

Este proceso permite necesidades: a) Logro, se refiere al compromiso, la voluntad hacia una labor, b) Poder, frente a determinadas circunstancias es la obligación de destacarse, c) Afiliación, interacción social entre empleados (McClelland, 1966).

Se clasifica en progresiva, estabilizada y resignada (Barraza y Ortega, 2009), existen tipos como: a) Intrínseco ,se refiere al aprecio resultado de la labor, b) Extrínseco, alude al agrado resultado de la labor realizada (Sánchez, 2005), así mismo existen clases como: a) Intrínsecos, relacionada con la labor que se desarrolla, como el interés, el problema, las ganas de aprender, la autonomía, b) Extrínsecos, ligada al lugar donde se desarrolla el trabajo, con la remuneración, protección en el trabajo, reconocimiento, trato con los compañeros; interrelación de los trabajadores y el entorno (Robbins, 2004), además sostiene que el goce en el medio educativo se entiende a partir de dos perspectivas: a) Personal, es considerado como el goce que se produce por medio del trabajo que realiza el

empleado, b) Profesional, el goce que se produce del ambiente laboral y de las relaciones entre el personal de la empresa (Weiss et al., 1977).

En efecto los elementos que inciden se dividen en: a) Intrínseco, radica en el agradecimiento resultado de la tarea, b) Extrínseco, consiste en el agrado resultado de la labor realizada (Sánchez, 2005), finalmente, dice que son: a) Intrínsecos, vivencias que experimenta la persona, b) Extrínsecos, descontento del empleado hacia al trabajo que ejecuta (Herzberg, 2003).

Las condiciones que podemos mencionar son: a) Condiciones de trabajo, distintos elementos que se involucran en la ejecución y el desarrollo de la labor , jornadas, actividades de trabajo, régimen remuneratorio ,aguinaldos ,vacaciones (Blanch et al., 2010), así como la suma de características y circunstancias en el que se realizan las relaciones y actividades de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2007), b) Condición física ,es el medio natural o físico que puede tener consecuencias positivamente o negativamente en la salud (González et al., 2010), así mismo causa desgaste en el trabajo, estrés prolongado, contribuye al cansancio físico, mental y emocional (Marquez,2015) ,c) Condición psicológica, las que se producen por diferentes aspectos, a través de procesos psicológicos y fisiológicos tienen una influencia en la salud de los trabajadores y en el rendimiento del trabajo (Hernández et al., 2007), así los trabajadores permanentes podrían lograr un mayor goce laboral intrínseco que los trabajadores temporales (Calle,2014) ,d) Condición social ,son las interrelaciones sociales que representan un rol importante en el progreso pleno del ser humano (García, 2010).

Para Palma (2005) las dimensiones son: Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales, referidas a medioambientales, extremada alta temperatura, baja temperatura, vapor de agua, bullicios y tangibles: maquinaria, equipamiento, cimiento en el que se

desempeña el trabajo cada día e integrándose como mediador. Dimensión 2: Beneficios laborales y o remunerativos, aguinaldo, extras, incentivo, beneficios, seguridad social, de salud, que los trabajadores reciben en recompensa a la labor realizada, al respecto Robbins (2004) señaló que los trabajadores quieren procedimientos de remuneración y estrategias de ascensos equilibrados, sin errores y de acuerdo a sus necesidades. Si la remuneración es imparcial con fundamento en las peticiones de trabajo, el grado de destreza de la persona y los patrones de honorarios de la institución, benefician a la satisfacción, así mismo Cifuentes (2008) terminó sosteniendo que las compensaciones con respecto a los empleados tienen un impacto financiero, sociológico y psicológico, por ello una ineficiente gestión del procedimiento de asignación de compensaciones podría perjudicar a los empleados y a los logros de la institución.

Dimensión 3: Políticas administrativas, nivel de compromiso en consenso a principios, estatutos, normas y reglamentos organizacionales destinados para regularizar el trato laboral, ligado abiertamente con el empleado, que establece la organización y que se debe realizar. Dimensión 4: Relaciones interpersonales, relaciones entre los empleados de la compañía, nivel de agrado de interacción entre integrantes de la empresa con quienes se distribuyen las tareas habituales, para lo cual es necesario establecer un círculo de aprecio, sinceridad e inclusividad, donde los trabajadores logren convivir y gozar el laborar unidos , igualmente Robbins (2004) mencionó que para la gran parte de empleados, el trabajo de la misma manera cubre la exigencia de interrelación social. No causa por ello sorpresa contar con amigos amables que dan respaldo y conlleve a más satisfacción en el trabajo, en la misma línea Chiavenato (2012) indicó que aumentan la credibilidad de liderazgo y el enlace de sus integrantes, incrementando el estímulo y el refuerzo entre los trabajadores,

logrando una conducta madura y de responsabilidad en concordancia con la producción de la institución.

Finalmente, las jefaturas tienen un papel principal de humanizar más los ambientes de trabajo, no exclusivamente tienen que ofrecer una adecuada atención, primordial es practicar vínculos de trato personal, de cordialidad y tener en cuenta el bienestar emotivo de sus empleados (Yáñez, 2010). Dimensión 5: Desarrollo personal, realización de objetivos por uno mismo, progreso, evolución, ocasión que tiene el empleado de llevar a cabo tareas importantes para desarrollar sus propias capacidades, a su vez Fernández (1999) sostuvo que los empleados reciben un aprecio de parte de otras personas, que les concede un incentivo para su desarrollo propio y laboral, por último Robbins (2004) señaló que uno de los elementos más relevantes que nos lleva al goce laboral, es que la ocupación signifique un reto para la imaginación, que el personal suela optar por tareas que les deje utilizar sus habilidades y competencias; las labores fáciles producen aburrimiento, pero si presentan un desafío prudente, los trabajadores desprenderán agrado y satisfacción.

Dimensión 6: Desempeño de tareas, cumplimiento de labores por los empleados en su entorno laboral, reconocimiento con la que relaciona el empleado sus labores diarias en la institución en la que trabaja lo cual le posibilita mostrar su capacidad. Dimensión 7: Relación con la autoridad, evaluación ponderada por la cual el empleado hace trato con su superior inmediato en relación con las labores diarias; referido a que el asistente acepta, valora la atención que obtiene, asimismo Robbins (2004) sostuvo que una de las causas primordiales que nos lleva a la satisfacción es el proceder del superior, es decir cuando el jefe es sensato, amable, da cumplidos por el buen desempeño, escucha los puntos de vista y demuestra atención particular por los trabajadores, por tal motivo se aumenta la probabilidad de tener trabajadores satisfechos, lo cual no significa que el jefe pase por alto

comportamientos desagradables, sino que sepa manejar la situación, sin originar incomodidad en el entorno laboral.

Para Ruiz (2013) es importante ver a un trabajador satisfecho ya que incrementa su desempeño de modo relevante. Finalmente, las instituciones conduciendo los procesos administrativos de modo adecuado poseen el potencial de dar satisfacción a sus empleados, hacer de ellos más productivos, generando un persona más motivada y satisfecha laboralmente, lo cual incidirá en el aumento del rendimiento (Marvel, 2011).

Se formuló el problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020? El estudio se justificó en el aspecto teórico porque las teorías podrán emplearse para reforzar los conocimientos sobre brindar una eficiente administración y por tanto un reconocimiento al trabajo que involucre a los profesores a compenetrarse con la universidad y ofrecer una prestación de categoría que nos lleve a la educación de calidad. En el aspecto práctico pretender dotar de una serie de recomendaciones y permitir a los educadores comprender los distintos factores de la administración, comprender las condiciones de trabajo y establecer la conexión que posee cada una de ellas con el estado emocional. En cuanto al aspecto metodológico los cuestionarios empleados han sido adaptados y evaluados por expertos y podrán ser utilizados en otros estudios de investigación.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020. Así mismo se plantea la hipótesis: La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020. Los objetivos y las hipótesis específicas se presentan en el (anexo 1).

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio realizado con un enfoque cuantitativo, es de tipo básica ya que nos lleva a la averiguación de nuevos conocimientos, responde a un diseño no experimental, por la cual estas investigaciones se hacen sin alterar las dos variables y solo se observan los fenómenos en su hábitat natural para estudiarlos. Se utilizó el método hipotético deductivo y de nivel descriptivo correlacional porque se establece correlación del estudio investigativo (Vara, 2015).

### **2.2. Operacionalización de variables**

Gestión administrativa son las acciones y fases administrativas que se realizan para alcanzar el objetivo en la dirección de una empresa (Chiavenato, 2012).

La variable se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Noriega (2018) adaptado por el investigador, compuesta de cuatro dimensiones, dispuso de 36 ítems, escala de Likert, niveles y rangos (Anexo 2).

Satisfacción laboral es la postura del trabajador sobre su propio rendimiento en el trabajo (Palma, 2005).

Se operacionalizó según el cuestionario del autor base de la variable, conformado por siete dimensiones, con 36 preguntas, escala de Likert, niveles y rangos (Anexo 2).

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

Población censal compuesta de 68 docentes de la Universidad del distrito de Breña, 2020.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La encuesta fue la técnica empleada para ambas variables (Anexo 3) y sus instrumentos los cuestionarios empleados para medir la percepción de los docentes (Anexo 4). Estos cuestionarios pasaron evaluación por juicio de expertos los cuales lo validaron. (Anexo 5), después se llevó a cabo la prueba piloto, en donde se aplicaron los cuestionarios a 20 docentes con características similares a la población objetivo para medir el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para la gestión administrativa 0,891 y satisfacción laboral 0,871 (Anexo 6).

#### **2.5. Procedimiento**

Se realizó el petitorio de autorización al director académico de la institución educativa, para esto se le explicó la intencionalidad del estudio de investigación y sobre el anonimato de los docentes, a quienes se les sensibilizó a través del correo electrónico para que nos brinden la información requerida para los fines investigativos, luego se reunió la información que se procesó en el Excel 19 y se trató estadísticamente con la utilización del spss 25 para los estudios descriptivos y correlacionales.

#### **2.6. Método de análisis de datos**

La metodología empleada con respecto al análisis fue la organización, descripción de datos en tablas y figuras (análisis-descriptivo). Seguidamente se utilizó el Rho Spearman a fin de establecer las correlaciones debido al carácter ordinal y categórico de las variables.

#### **2.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó en clima de aprecio y confidencialidad en el momento de crear los cuestionarios en google docs y enviados su link a través de los whatsapp personales de

los docentes previo consentimiento del director académico de la institución educativa, en todo momento se consideró la autenticidad de los logros conseguidos.

### III. Resultados

#### Resultados descriptivos

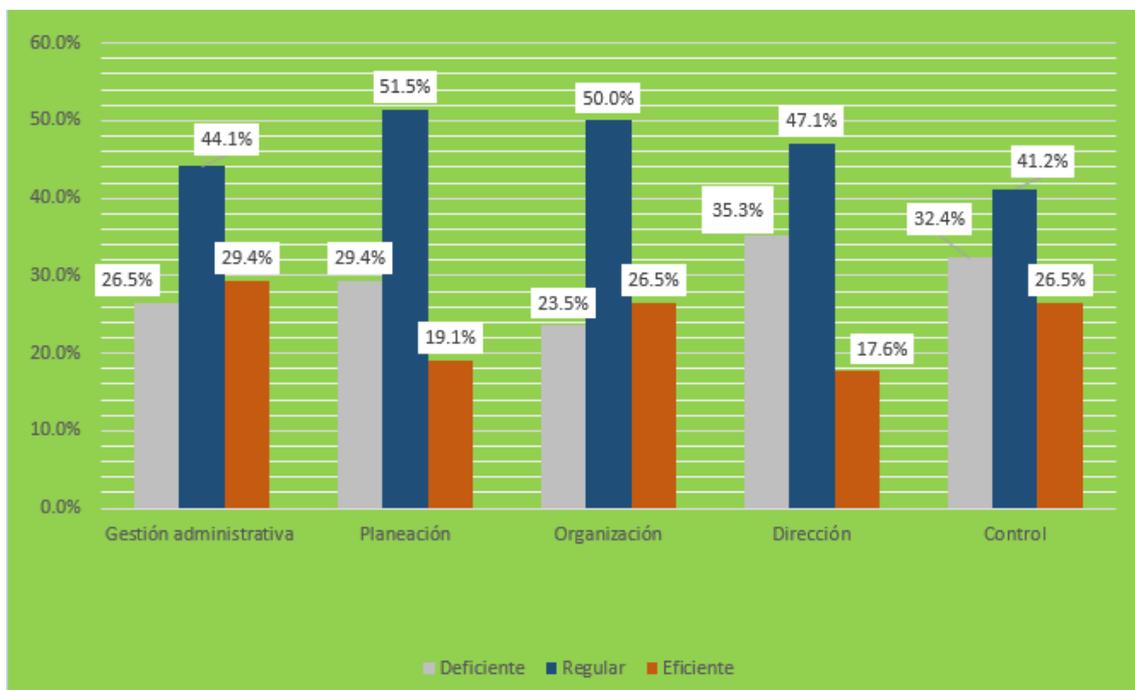
Tabla 1

*Niveles de la variable gestión administrativa y dimensiones*

Niveles	Gestión administrativa		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	18	26.5	20	29.4	16	23.5	24	35.3	22	32.4
Regular	30	44.1	35	51.5	34	50.0	32	47.1	28	41.2
Eficiente	20	29.4	13	19.1	18	26.5	12	17.6	18	26.5
Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0

Figura 1

*Niveles de percepción de la variable gestión administrativa y dimensiones*



La gestión administrativa según los docentes arrojó que el 26.5 % lo considera deficiente, mientras que el 44.1 % lo considera regular y el 29.4 que es eficiente, con respecto a la dimensión planeación, el 29.4 % lo considera deficiente mientras que el 51.5 % lo considera regular y el 19.1 eficiente, con respecto a la dimensión organización, el 23.5 % lo considera deficiente mientras que el 50.0 % lo considera regular y el 26.5 eficiente, con respecto a la dimensión dirección, el 35.3 % lo considera deficiente mientras que el 47.1 % lo considera regular y el 17.6 eficiente, con respecto a la dimensión control, el 32.4 % lo considera deficiente mientras que el 41.2 % lo considera regular y el 26.5 eficiente.

De los resultados obtenidos, deducimos que la variable y las dimensiones en mención están en un nivel regular de acuerdo a la percepción de los docentes.

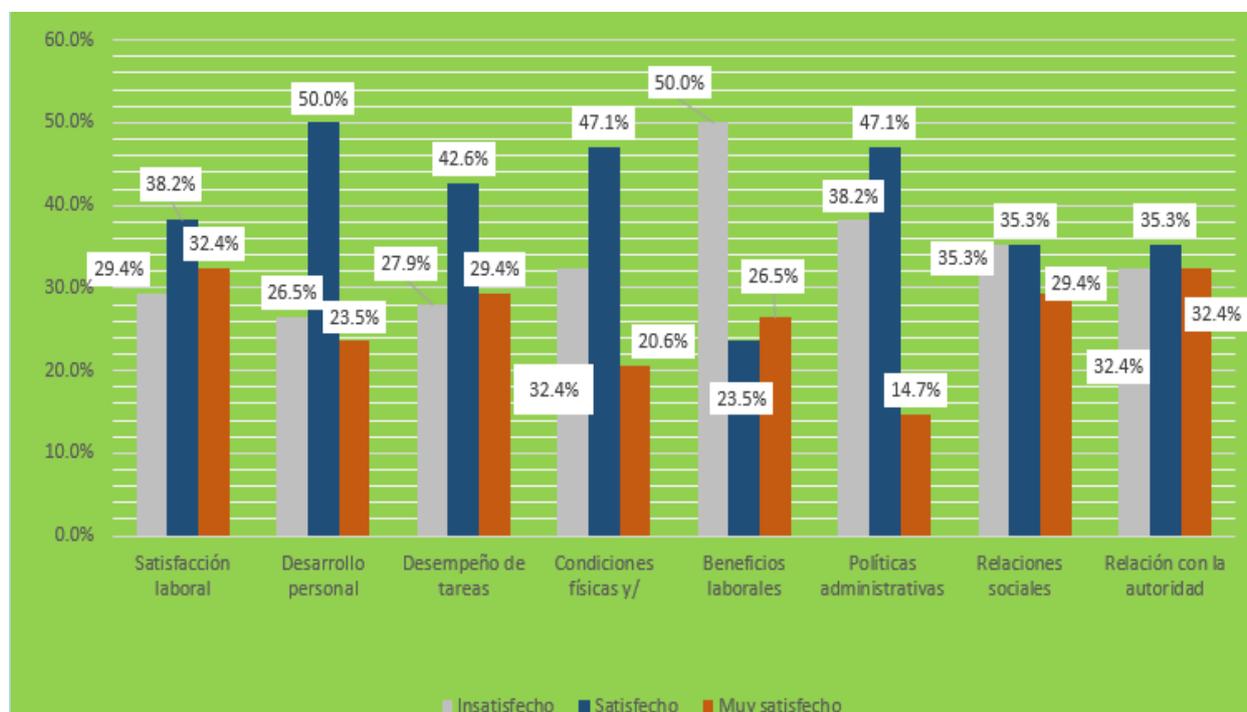
**Tabla 2**

*Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones*

Niveles	Satisfacción laboral		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Condiciones físicas y/		Beneficios laborales		Políticas administrativa		Relaciones sociales		Relación con la autoridad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecha	20	29,4	18	26,5	19	27,9	22	32,4	34	50,0	26	38,2	24	35,3	22	32,4
Satisfecho	26	38,2	34	50,0	29	42,6	32	47,1	16	23,5	32	47,1	24	35,3	24	35,3
Muy satisfecho	22	32,4	16	23,5	20	29,4	14	20,6	18	26,5	10	14,7	20	29,4	22	32,4
Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0

**Figura 2**

*Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral y dimensiones*



La satisfacción laboral de los docentes arrojaron que el 29.4 % de los docentes presentan un nivel insatisfecho, por otro lado el 38.2 % mantienen un nivel de satisfecho y el 32.4 % de muy satisfecho, con respecto a la dimensión desarrollo personal, el 26.5 % de los docentes presentan un nivel insatisfecho, por otro lado el 50.0 % mantienen un nivel de satisfecho y el 23.5 % de muy satisfecho, con respecto a la dimensión desempeño de tareas, el 27.9 % de los docentes presentan un nivel insatisfecho, por otro lado el 42.6 % mantienen un nivel de satisfecho y el 29.4 % de muy satisfecho, con respecto a la dimensión condiciones físicas y/, el 32.4 % de los docentes presentan un nivel insatisfecho, por otro lado el 47.1 % mantienen un nivel de satisfecho y el 20.6 % de muy satisfecho, con respecto a la dimensión beneficios laborales, el 50.0 % de los docentes presentan un nivel insatisfecho, por otro lado el 23.5% mantienen un nivel de satisfecho y el 26.5 % de

muy satisfecho, con respecto a la dimensión políticas administrativas, el 38.2 % de los docentes presentan un nivel insatisfecho, por otro lado el 47.1 % mantienen un nivel de satisfecho y el 14.7 % de muy satisfecho, con respecto a la dimensión relaciones sociales, el 35.3 % de los docentes presentan un nivel insatisfecho, por otro lado el 35.3 % mantienen un nivel de satisfecho y el 29.4 % de muy satisfecho, con respecto a la dimensión relación con la autoridad, el 32.4 % de los docentes presentan un nivel insatisfecho, por otro lado el 35.3 % mantienen un nivel de satisfecho y el 32.4 % de muy satisfecho.

En resumen, de los resultados obtenidos la variable y las dimensiones en mención se encuentran en un nivel satisfecho a excepción de la dimensión beneficios laborales en un nivel insatisfecho según la percepción de los docentes.

## Resultados correlacionales

**Tabla 3**

*Sistema de hipótesis de la investigación*

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión administrativa * satisfacción laboral	,434**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-1	Planeación * satisfacción laboral	,534**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-2	Organización * satisfacción laboral	,454**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-3	Dirección * satisfacción laboral	,564**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-4	Control* satisfacción laboral	,562**	,000	68	Moderado

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

Se probó las hipótesis para ello se establecieron hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable – dimensión, se utilizó el Rho de Spearman que indicó en la hipótesis general (Gestión administrativa y la satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,434 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-1 (Planeación \* satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,534 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-2 (Organización \* satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,454 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 ( Dirección\* satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,564 y p-valor 0,000), la hipótesis específica-4 ( Control\* satisfacción laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,562 y p-valor 0,000)en todos los casos en el nivel 0,01.

En conclusión, todos los resultados correlacionales están en un nivel moderado, esto se evidencia en los resultados descriptivos en donde el nivel preponderante con respecto a la variable gestión administrativa y sus dimensiones son regulares y a la variable satisfacción laboral es satisfecho, por lo que se recomienda mejoras en ambos casos.

#### **IV. Discusión**

La hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación moderada ( $Rho$  0,434 y  $p$ -valor 0,000). Esto porque los docentes encuestados perciben que la dimensiones que presenta la gestión administrativa, están en un nivel regular, por ello repercute de una forma moderada en la satisfacción laboral, el mismo que se observa en los resultados descriptivos en donde el 44,1 % de encuestados percibe que la gestión administrativa está en nivel regular, lo cual se puede demostrar en los cuestionarios de la figura 3 (Anexo 4) en donde en el ítem 3 el 37 % de participantes responde “A veces” percibe que las metas preestablecidas no están en función de los intereses de los estudiantes ,en el ítem 11 de la figura 4 (Anexo 4) el 37 % responde “Nunca” existe un organigrama en la institución ,en el ítem 27 de la figura 5 (Anexo 4) el 34% responde “Nunca” se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes y en el 30 de la figura 6 (Anexo 4) el 34 % responde “Casi nunca” existe monitoreo de las actividades pedagógicas .De igual manera el 38.2 % percibe que la satisfacción laboral está en un nivel satisfecho, lo cual se demuestra en las respuestas del cuestionario de la figura 7 (Anexo 4) , en el ítem 3 el 26 % responde “A veces” el ambiente laboral ofrece comodidad.

Al respecto Palomares (2018) indicó que hay una relación muy alta debido a que en la institución se realizan evaluaciones periódicas de los docentes y se establecen metas con el fin de favorecer los intereses de los alumnos, igualmente Muñoz (2017) señaló que existe una relación alta, debido a que se diseñan una serie de planes estratégicos para alcanzar objetivos para una buena gestión ,adecuada distribución de las funciones y constante actualización del organigrama de la institución ,confirmándose la relación directa entre las

variables de estudio. Los resultados difieren de los nuestros, porque no cumplen con las metas establecidas.

La hipótesis específica-1: La planeación se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,534 y  $p$ -valor 0,000). Esto se comprueba en los resultados descriptivos en donde el 51,5 % de encuestados nota que la planeación está en nivel regular, es por eso que repercute de una forma moderada en la satisfacción laboral y se puede visualizar en el cuestionario de la figura 3 (Anexo 4), en donde en el ítem 4 el 31 % responde “Casi nunca” se diseñan planes estratégicos y en el ítem 7 el 26 % responde “A veces” se administran e implementan recursos humanos. De igual manera la satisfacción laboral con relación a las condiciones físicas en las respuestas del cuestionario de la figura 7 (Anexo 4), en el 2 el 22 % responde “Nunca” el ambiente donde se trabaja es agradable.

Sobre ello Toscano y Cabezas (2015) señalaron en su estudio la ineficacia de la gestión, ya que aún continúan con los procedimientos administrativos típicos, no se desarrollan planes estratégicos de acuerdo a la realidad, el mismo que se observa en los resultados descriptivos en donde el 44,1 % de encuestados percibe que la gestión administrativa está en nivel bajo, creando una sensación de insatisfacción por parte de los empleados, al contrario Noriega (2018) señaló que existe un nivel de correlación alto, en vista de que se identifican las necesidades de la institución y sus planes estratégicos están alineados a la misión y visión, lo que influye en la satisfacción. Los resultados son diferentes a los nuestros ratificando que a mayor planeación mayor será la satisfacción laboral.

La hipótesis específica-2: La organización se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,454 y  $p$ -valor 0,000). Debido a que en los resultados descriptivos el 50,0 % de encuestados percibe que la organización está en nivel

regular, es así que influye de un modo moderado en la satisfacción laboral, lo cual se puede mostrar en los cuestionarios de la figura 4 (Anexo 4), en donde en el ítem 10 el 29 % responde “Casi nunca” conoce los valores en la institución, en el ítem 12 el 29 % responde “A veces” el organigrama esta actualizado y en el 13 el 24 % responde “Casi nunca” existe una buena comunicación asertiva. De igual manera la satisfacción laboral en relación al desempeño de tareas en las respuestas del cuestionario de la figura 8 (Anexo 4), en el ítem 27 el 32 % responde “Nunca” me siento útil con labor que realizo y en el 30 el 25 % responde “Casi nunca” me siento complacido con la actividad que realizo.

Para Reyes (2015) en lo que refiere a la organización se encontraron deficiencias como la falta de un organigrama operativo y la débil estructura organizacional no ayuda a mejorar la eficiencia de los docentes y por lo tanto produce insatisfacción en ellos, en contraposición Maza (2018) concluyó que existe una relación muy alta debido a existe una buena estructura y visión organizacional, comunicación asertiva con la autoridades y la institución brinda capacitación al personal que los lleva a las satisfacción de los trabajadores, reafirmando una correlación directa del estudio investigativo. Los resultados son contradictorios a los nuestros, porque no se maneja un organigrama funcional y actualizado.

La hipótesis específica-3: La dirección se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,564 y  $p$ -valor 0,000). Puesto que en los resultados descriptivos el 47,0 % de encuestados percibe que la dirección está en nivel regular, es así que influye de un manera moderada en la satisfacción laboral, lo cual se puede ver en las respuestas del cuestionario de la figura 5 (Anexo 4), en donde en el ítem 23 el 26 % responde “A veces” los directivos demuestran estar motivados, en el ítem 24 el 24 % responde “A veces” la dirección fomenta una buena intercomunicación dentro de la

entidad educativa y en el 27 el 34 % percibe “Nunca ”se supervisa las funciones de los docentes de forma permanente.

De igual manera la satisfacción laboral con relación al desarrollo personal en las respuestas del cuestionario de la figura 9 (Anexo 4), en el ítem 22 el 32 % contesta “Casi nunca” se lleva bien con el jefe, con respecto a la relación con la autoridad en la figura 10 (Anexo 4) ,en el ítem 31 el 25 % contesta “Casi nunca” mi jefe es comprensivo .Con relación a beneficios laborales ,es la única dimensión que se encuentra en un nivel insatisfecho puesto que en los resultados descriptivos el 50,0 % de los participantes lo percibe, el cual se constata en el cuestionario de la figura 11 (Anexo 4), en el ítem 6 el 26 % responde “Casi siempre” la remuneración económica es muy baja y en el 7 el 26,0 % contesta “A veces” me siento mal con lo que percibo.

Así pues Maza (2018) indicó que existe una correlación muy alta debido a que existe un claro liderazgo por parte de los directivos los cuales demuestran estar motivados y promueven una buena comunicación dentro de la institución ,buena relación jefe subordinado lo que conduce a una buena satisfacción ,igualmente Muñoz (2017) señaló que existe una relación alta debido a que los jefes se sienten incentivados para desempeñarse con la eficiencia adecuada en sus funciones ,se les ve comprometidos con la organización ,interés en la realización de las actividades administrativas ,como podemos observar estos resultados son distintos a los nuestros corroborando que a mayor dirección mayor satisfacción.

Finalmente, la hipótesis específica-4: El control se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,562 y  $p$ -valor 0,000). Visto que en los resultados descriptivos el 41,2 % de encuestados percibe que el control está en nivel regular, es así que afecta de forma moderada en la satisfacción laboral, , lo cual se puede

verificar en las respuestas del cuestionario de la figura 6 (Anexo 4), en el ítem 28 el 24 % responde “Casi nunca” existen sistemas de control en las áreas de trabajo, en el ítem 31 el 28 % responde “Casi nunca” existe evaluación periódica del desempeño docente y en el 36 el 24% contesta “Nunca ”existe un control de los planes estratégicos . Por otro lado, la satisfacción laboral con relación a las relaciones interpersonales en las respuestas del cuestionario de la figura 12 (Anexo 4), en el ítem 18 el 31 % contesta “Casi nunca” la solidaridad es una virtud en mi trabajo.

Por otro lado Maza (2018) estableció que hay una relación muy alta debido a que en la institución se cumplen los sistemas de control en las áreas de trabajo garantizando que el servicio sea de calidad logrando que el trabajador se sienta satisfecho, en cambio Lara (2016) concluyó con la necesidad de realizar un seguimiento de los planes estratégicos y un programa de formación a los empleados hacia la optimización de los procesos de control en las áreas de trabajo ,aceptándose la relación evidente del estudio investigativo. Los resultados discrepan de los nuestros, porque no se monitorea con eficacia los sistemas de control.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,434 y p-valor 0,000).

**Segunda:** La planeación se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,534 y p-valor 0,000).

**Tercera:** La organización se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,454 y p-valor 0,000).

**Cuarta:** La dirección se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,564 y p-valor 0,000).

**Quinta:** El control se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,562 y p-valor 0,000).

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Fortalecer la gestión administrativa planteando objetivos que estén en función a las necesidades de los estudiantes, diseñar un organigrama basado en la realidad de la institución manteniéndolo actualizado, realizar monitoreo de las actividades pedagógicas, supervisar el desarrollo de las funciones de los docentes en forma permanente y mejorar el ambiente laboral para que de esa forma se logre alcanzar la satisfacción del colaborador.

**Segunda:** Realizar capacitaciones en la planificación, considerando: diseño de planes estratégicos, administración, implementación de los recursos humanos, financieros, materiales, elaboración de gastos de las actividades pedagógicas y diseños de los ambientes de trabajo logrando con ello incrementar el grado de goce en el campo laboral del personal.

**Tercera:** Efectuar capacitaciones tomando en cuenta las cualidades morales, formación de trabajo, reconocimiento, beneplácito e incentivo profesional, mejorar la comunicación dentro del personal de los diversos campos académicos. Fortalecer la estructura organizacional y delimitar las responsabilidades en función al área que desempeña.

**Cuarta:** Organizar actividades de confraternidad y amistad entre los directivos y docentes administrativos, tal que se sientan motivados, valorados y de esa forma afianzar la comunicación y el compromiso de trabajo con la institución. Supervisar, evaluar las funciones y el desempeño de los docentes de forma permanente de tal manera que se pueda dar reconocimiento, desenvolvimiento y eficacia de cada trabajador y así generar incentivos económicos o reconocimientos públicos.

**Quinta:** Fortalecer los sistemas de control, el cumplimiento silábico de los cursos asignados y el plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas. Realizar seguimiento a los planes estratégicos de la institución y gestionar los presupuestos mediante la vigilancia, seguimiento, inspección y obligaciones contables permanentes al personal a fin de tener conocimiento del destino de los mismos.

## Referencias

- Alvarado, O. (2013). *Administración general. Un enfoque de la gestión empresarial*. Editorial Mantaro.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral Privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa*. Veracruz, México.
- Bastardo, F. (2015). *Un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA*. (Tesis de maestría). Universidad Experimental Politécnica Antonio José de Sucre, Venezuela.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Bonilla, B. (2011). *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*. (Tesis de maestría). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
- Calderón, J. y Flores, E. (2015). *Gestión administrativa e institucional y procesos administrativos según los docentes de la RED N°09 de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Callea, A. (2014). Relationship between labor satisfaction, the psychological contract, the type of linking and antiquity: evidencias in higher education. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.

- CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018). *Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe: un gobierno abierto centrado en el ciudadano*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42396-panorama-la-gestion-publica-americalatina-caribe-un-gobierno-abierto-centrado>
- Céspedes, R. (2018). *Key indicators of strategic management and foresight in a company*. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.149>
- Cifuentes, N. (2008). Definición de compensación. <http://boards4.melodysoft.com/admonrhcadereyta/re-definicion-decompensacion80>
- Cuenca, R. y Carrillo, S. (2017). *Vidas desiguales: Mujeres, relaciones de género y educación*. [https://books.google.co.ve/bookid=vfujdwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=cuenca +%26+carrillo+ \(2017\) +gesti3n +administrativa](https://books.google.co.ve/bookid=vfujdwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=cuenca+%26+carrillo+(2017)+gesti3n+administrativa).
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). Mc. Graw – Hill Interamericana.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- Dawis, R. (1994). The Theory of Work Adjustment as Convergent Theory. En M. L. Savikas, & R.W. Lent, (Eds.), (pp.33-43). Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press*. [http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories\\_twa.df](http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.df)
- Delgado, S. y Ena, B. (2006). *Recursos humanos*. (3ª ed.). Internacional Thomson.
- Face, M. (2017). Management directive and its impact on job satisfaction. *Electronic Magazine on Technology, Education and Society*.
- Fayol, H. (1969). *Gerencia Pública*. [http://fayol%20\(1969\)0gestion%20administrativa&f](http://fayol%20(1969)0gestion%20administrativa&f).

- Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Gan, F. (2012). *Clima y desempeño laboral*. Editorial Díaz de Santos.
- Galindo, L. (2014). *Fundamentos de Administración. Casos y Prácticas*. (5ª ed.). Editorial Trillas.
- Gallarday, S. (2017). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- García, D. (2010). Satisfacción laboral. *Una aproximación teórica, en contribuciones a las Ciencias Sociales*. Julio 2010. (Recuperado 2018-9-01). [www.wumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.wumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm).
- Gómez, L., Moreno, M., Rodríguez, J., Roseo, S. y Manrique, A. (2009). Medición y predicción de la satisfacción con la vida en inmigrantes empleados en España. Diferencias según su situación administrativa. *Anales de Psicología*, 27(1), 179-185.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3, (4), 68-89.
- Gonzales, F., Pineda, M., Moctezuma, M. y Acevedo, G. (2010). Satisfacción laboral de enfermería en tres instituciones de salud. *Desarrollo Cientif. Enferm*; 18 (4): 159-163.
- Grados, J. (2012). *Capacitación y desarrollo personal*. Editorial Trillas.

- Guerrero, C. (2007). *Gestión administrativa*. Fondo Editorial FACHSE. Univ. Pedro Ruíz Gallo. Chiclayo.
- Hernández, E., Cerezo, S. y López, M. (2007). Estrategias de Afrontamiento ante el estrés Laboral en Enfermeras. *Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc.*15; 161166.
- Hernández, M. (2016). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras*. (Tesis de maestría).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2003). *How do you motivate employees?*  
[https://www.researchgate.net/publication/10934893\\_One\\_More\\_Time\\_How\\_do\\_You\\_Motivate\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/10934893_One_More_Time_How_do_You_Motivate_Employees).
- Huamán, V. (2016). Human capital management and labor productivity of the personnel of a private educational entity, Arequipa 2016. *Revista Científica Investigación*.  
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/275/226>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2014). *Administración*. (14ª ed.). Editorial McGraw Hill.
- Lara, G. (2016). *Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado*. (Tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador.
- Lawler, E. (1973). Effects of Job Redesign. A *Field Experiment*. *Journal of Applied Psychology*, 3, 49-62.

- Locke, E. (1984). The Nature and Consequences of Job Satisfaction, en M. Dunnette .  
*Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*.  
<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Marvel, M. (2011) Productivity from a human perspective: *Dimensions and factors*.  
<https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/194>
- Márquez, D. (2015). *Analysis of job satisfaction and Burnout syndrome in teachers of a higher education institution in the City Juarez. México*.  
analisisdelasatisfaccionlaboralysindromedeburnoute7100113. p.
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Editorial Medellín.
- Maslow, A.H. (1984). *Motivation and Personality*. (3ª ed.). Editorial Longman.
- Maza, L. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- McClelland, D. (1966). *Estudio de la motivación humana*. Editorial Narcea.
- Mintzberg, H. (1997). *Gestión de proyectos productivos comunitarios*.  
[https://Mintzberg+\(1997\)+gestion+administrativa&hl=es](https://Mintzberg+(1997)+gestion+administrativa&hl=es)
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.

- Morillo, I. (2010). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento, en *Sapiens*. Vol. 7, No.1. pp. 43-57.
- Muñoz, A. (2017). *Gestión administrativa docente y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular "María Madre, Distrito de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte.
- Noriega, A. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de posgrado de la Marina de Guerra del Perú*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Organización Internacional de Trabajo* (2007). Condiciones de trabajo decentes, seguridad y protección social.
- Palma, S. (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Editorial Cartolan EIRL.
- Palomares, V. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Quarstein, V., McAfee, R., & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, Vol. 45.
- Ramos, P. (2009). *Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia*. Editorial Pinterfull.
- Reyes, T. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa Maná, Ecuador*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.

- Ruiz, A. (2013). *Escala de satisfacción laboral (SL-ARG)*.  
<https://www.monografias.com/trabajos99/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg.shtml>
- Ruiz, J. (2015). *Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa*. (6ª ed.). Editorial Panapo.
- Ruiz, F. y Cabezas, H. (2015). *Gestión administrativa; incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa pública*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Robbins, S.P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). Editorial Pearson/Prentice Hall.
- Sánchez, M. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Desarrollo de recursos humanos*, (219), 60.  
[https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)
- Simbrom, S. (2019). Leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Humanities, Education, Science and Technology*.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>.
- Slamink, P. (1977). En psicología del trabajo y gestión de recursos humanos. *Acción psicológica*, 5(1), 9-28.
- Stoner, G., Freeman, D. y Gilbert, F. (2009). *Administración*. Editorial Pearson.

- Toscano, F. y Cabezas, H. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental de Babahoyo*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro.
- Weiss, M., Dawis, M., England, M. y Lofquist, A. (1977). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. *Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://weiss,+dawis,+england+y+lofquist,+1+satisfaccion+ed>
- Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). The impact of interpersonal relationships on general job satisfaction. *Human resources magazine*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
- Zurita, M., Ramírez del Castillo, T., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B. y Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Departamento de Psicología social*. Universidad de Granada.

## **Anexos**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La planeación se relaciona con la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p> <p>La organización se relaciona con la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p> <p>La dirección se relaciona con la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p> <p>El control se relaciona con la satisfacción laboral en una Universidad del distrito de Breña, 2020</p>	<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			<b>Planeación</b>	Objetivos Diseño Administración estratégica Implementación	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [36 –83] Regular [84 –131] Eficiente [132–180]	
			<b>Organización</b>	Estructura Descripción funciones Capacitación Comunicación	10 al 18			
			<b>Dirección</b>	Evaluación y Supervisión Comportamiento y actitudes Liderazgo Reconocimiento laboral	19 al 27			
<b>Control</b>	Estrategias y sistemas de control Monitoreo Evaluación y plan de apoyo Supervisión de actividades	28 al 36						



## Anexo 2: Operacionalización de variables

**Tabla 4**

*Operacionalización de la variable gestión administrativa*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planeación	Objetivos	1 al 9	Nunca (1)	Deficiente [36–83] Regular [84 –131] Eficiente [132–180]
	Diseño		Casi nunca (2)	
	Administración		A veces (3)	
	estratégica		Casi siempre (4)	
	Implementación		Siempre (5)	
Organización	Estructura	10 al 18		
	Descripción funciones			
	Capacitación			
	Comunicación			
Dirección	Evaluación y	19 al 27		
	Supervisión			
	Comportamiento y			
	actitudes			
	Liderazgo			
Control	Reconocimiento	28 al 36		
	laboral			
	Estrategias y sistemas			
	de control			
	Monitoreo			
Control	Evaluación y plan de	28 al 36		
	apoyo			
	Supervisión de			
Control	actividades			

**Tabla 5***Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Condiciones físicas y/o materiales	Confort	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Insatisfecho (36-83) Satisfecho (84-131) Muy satisfecho (132-180)
Beneficios laborales y/o remunerativos	Expectativas	6 al 9		
Políticas administrativas	Expectativas	10 al 14		
Relaciones interpersonales	Interrelaciones	15 al 18		
Desarrollo personal	Realización	19 al 24		
Desempeño de tareas	Utilidad	25 al 30		
Relación con la autoridad	Jerarquía	31 al 36		

### **Anexo 3: Ficha técnica**

#### **Ficha técnica 1**

Denominación	:	Cuestionario de gestión administrativa
Autor	:	Noriega (2018)
Adaptado	:	Alvarado (2020)
Objetivo	:	Medir la percepción sobre la gestión administrativa
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Escala de medición:		Escala politómica

#### **Ficha técnica 2**

Denominación	:	Cuestionario de satisfacción laboral
Autora	:	Palma (2005)
Objetivo	:	Medir la percepción sobre la satisfacción laboral
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Escala de medición:		Escala politómica

## Anexo 4: Instrumentos

### Cuestionario de gestión administrativa

Estimado docente le solicitamos su colaboración en la completación del cuestionario.  
 Marque la alternativa correcta:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>PLANEACIÓN</b>					
1	Participa en la planificación curricular de la Institución educativa.					
2	Conoce los objetivos de la Institución educativa.					
3	Las metas preestablecidas están en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.					
4	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.					
5	Se identifica las necesidades de la Institución educativa.					
6	El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución educativa.					
7	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.					
8	Se trabaja los planes operativos de manera colectiva con todos los docentes de la Institución educativa.					
9	Se elabora presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
10	Conoce los valores en la Institución dentro y fuera de ella.					
11	Existe un organigrama de la Institución educativa.					
12	El organigrama está actualizado.					
13	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.					
14	La estructura organizacional de la Institución educativa ayuda a mejorar la eficiencia de los docentes.					
15	Se realiza la programación de actividades generales necesarias.					
16	Se delimita la responsabilidad de cada docente en función al área que desempeña.					
17	Se realiza jornadas de capacitación para los docentes.					
18	Se promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los docentes.					
	<b>DIRECCIÓN</b>					
19	Se evalúa la eficiencia, la eficacia en su Institución educativa.					
20	Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución educativa.					
21	Es evaluado y recibe reconocimiento por su desempeño.					
22	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su Institución educativa.					
23	Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.					

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
24	Los directivos promueven una buena comunicación dentro de la Institución educativa.					
25	Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución educativa.					
26	Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.					
27	Se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes en forma permanente.					
	<b>CONTROL</b>					
28	Existen sistemas de control en las áreas de trabajo.					
29	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.					
30	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.					
31	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.					
32	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.					
33	Se monitorea el cumplimiento silábico de los cursos asignados a los docentes.					
34	Se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes de forma permanente					
35	Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.					
36	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su Institución educativa.					

### Cuestionario de satisfacción laboral

Estimado docente le solicitamos su colaboración en la completación del cuestionario. Marque la alternativa correcta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

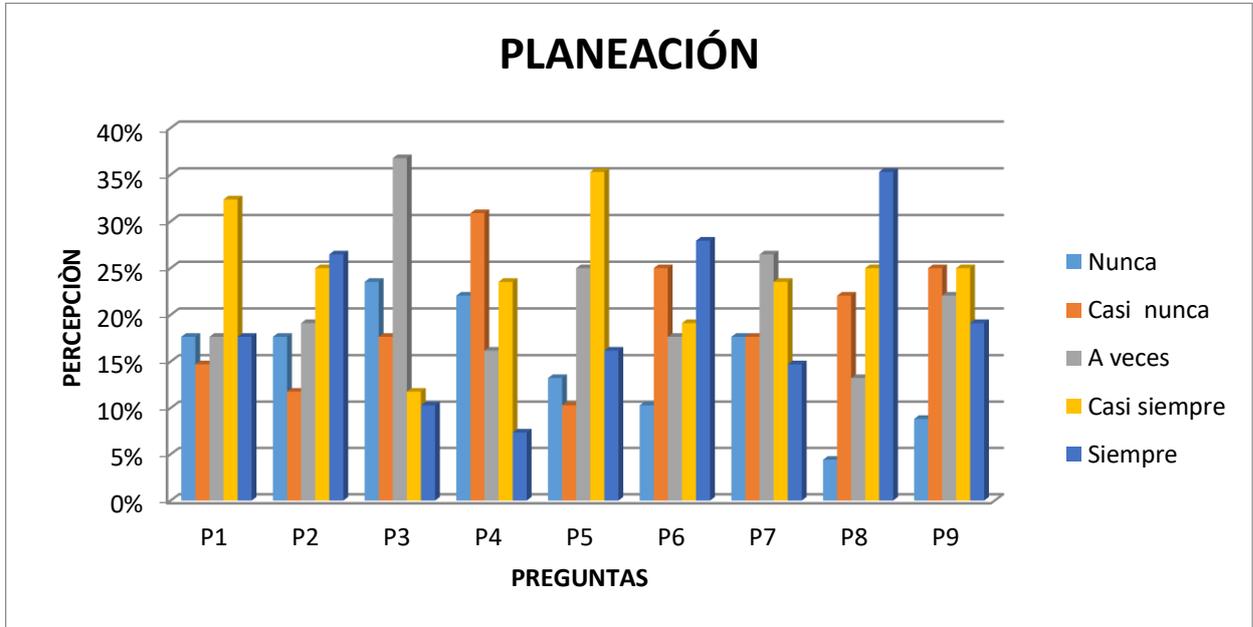
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES</b>					
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades.					
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.					
4	El ambiente donde laboro es incómodo.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>					
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.					
7	Me siento mal con lo que percibo.					
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
	<b>POLITICAS ADMINISTRATIVAS</b>					
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>					
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>					
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
28	Mi trabajo me aburre.					
29	Me gusta el trabajo que realizo					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>					
31	Mi jefe es comprensivo.					
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con mi jefe.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Gráficos del cuestionario de Gestión administrativa

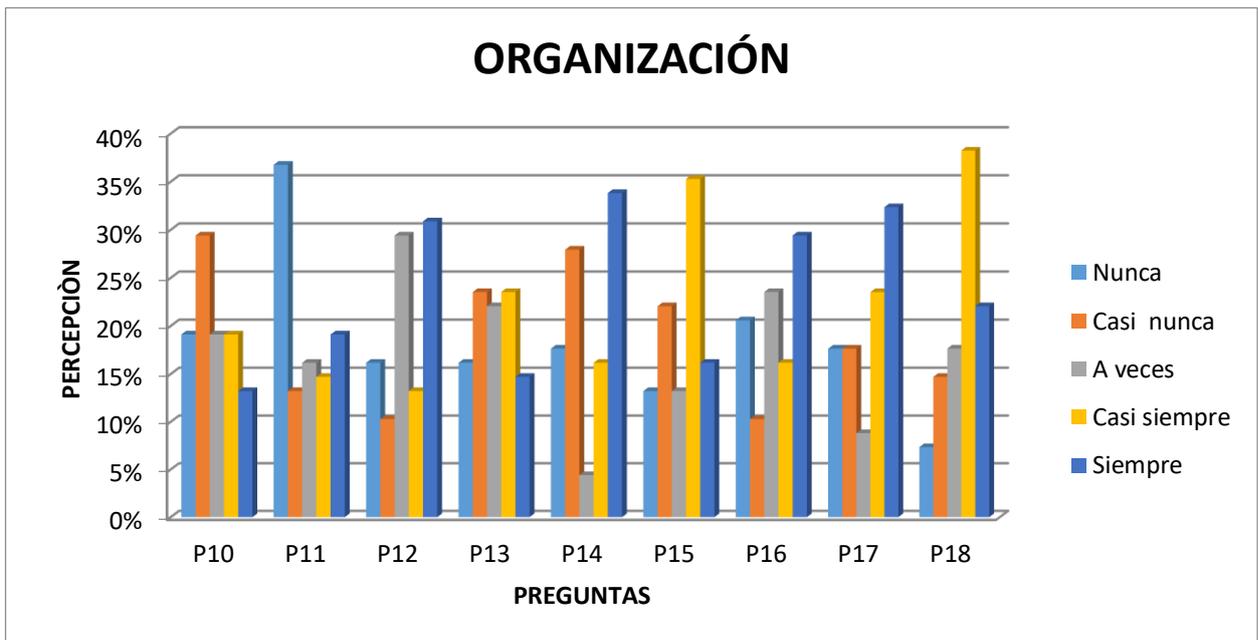
**Figura 3**

*Percepción de los encuestados de la dimensión planeación.*



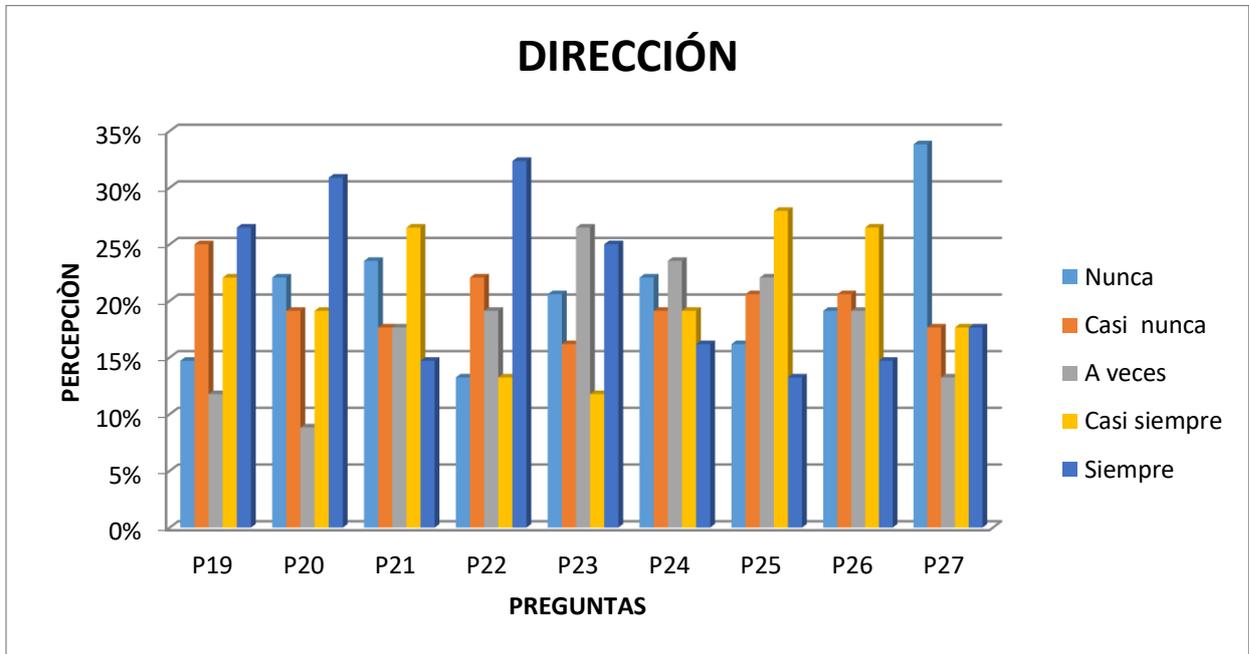
**Figura 4**

*Percepción de los encuestados de la dimensión organización.*



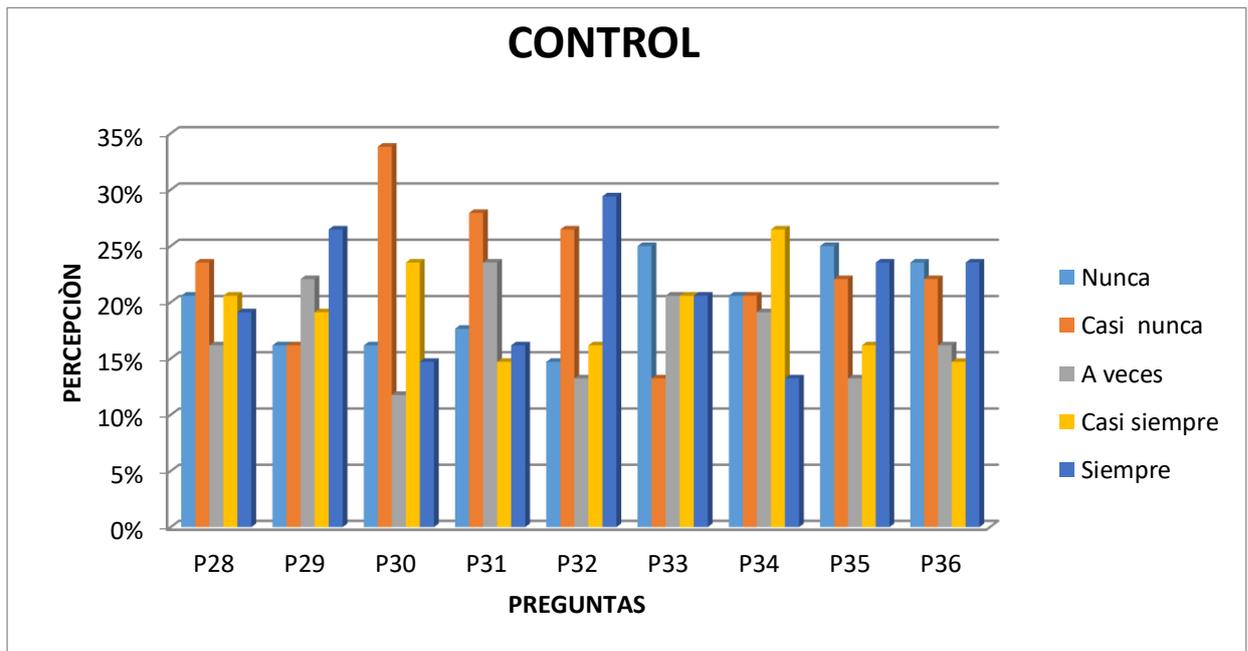
**Figura 5**

*Percepción de los encuestados de la dimensión dirección.*



**Figura 6**

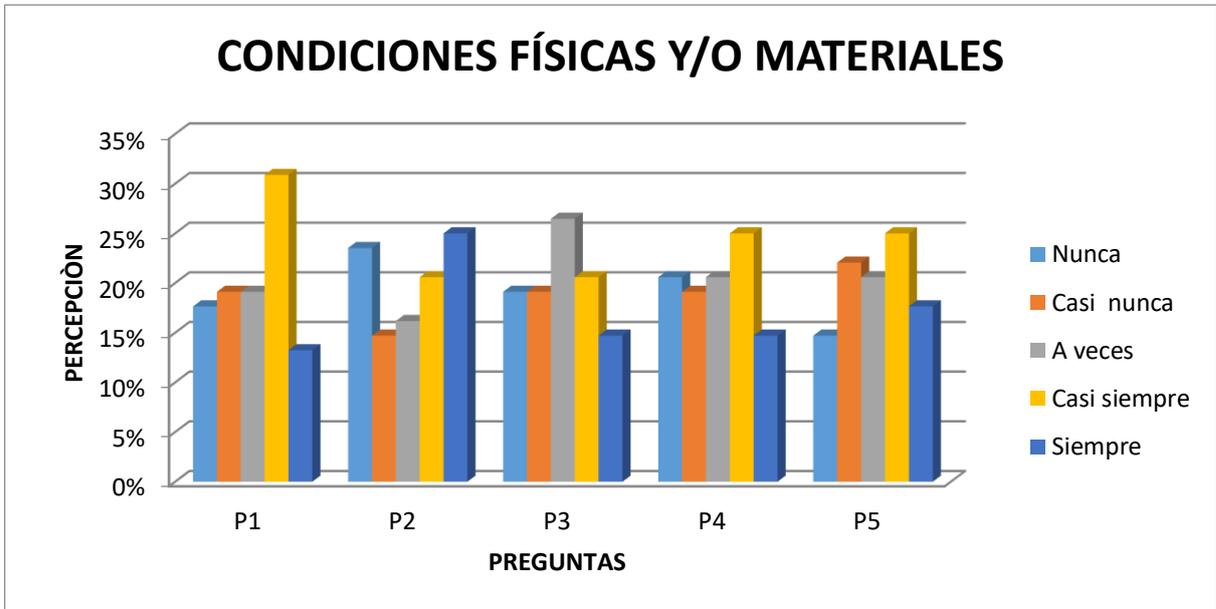
*Percepción de los encuestados de la dimensión control.*



## Gráficos del cuestionario de Satisfacción laboral

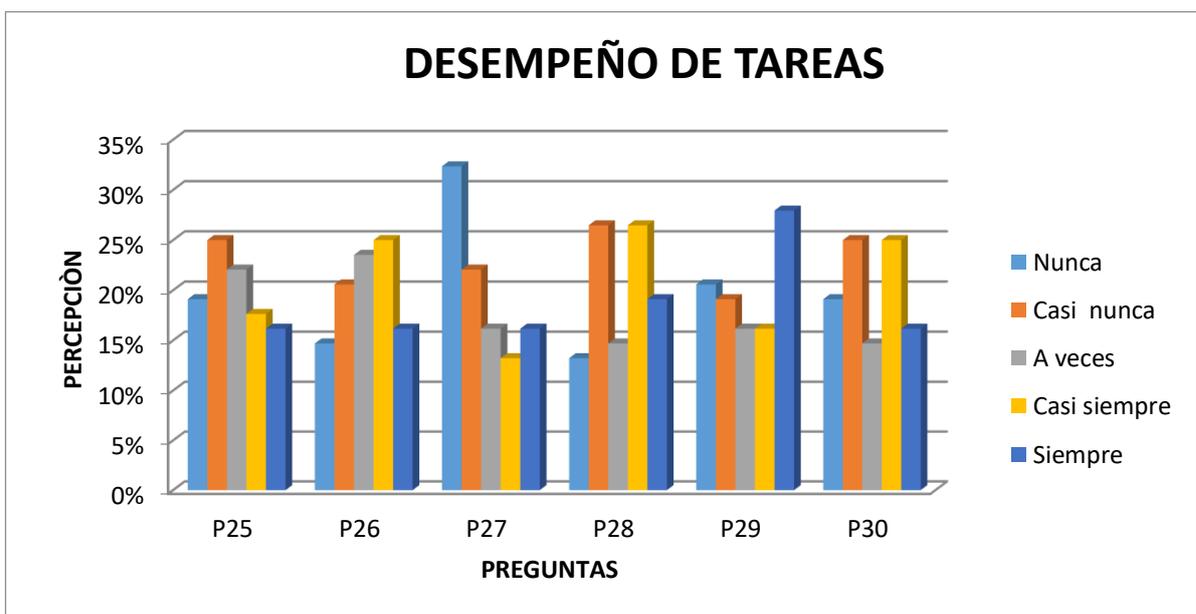
**Figura 7**

*Percepción de los encuestados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales*



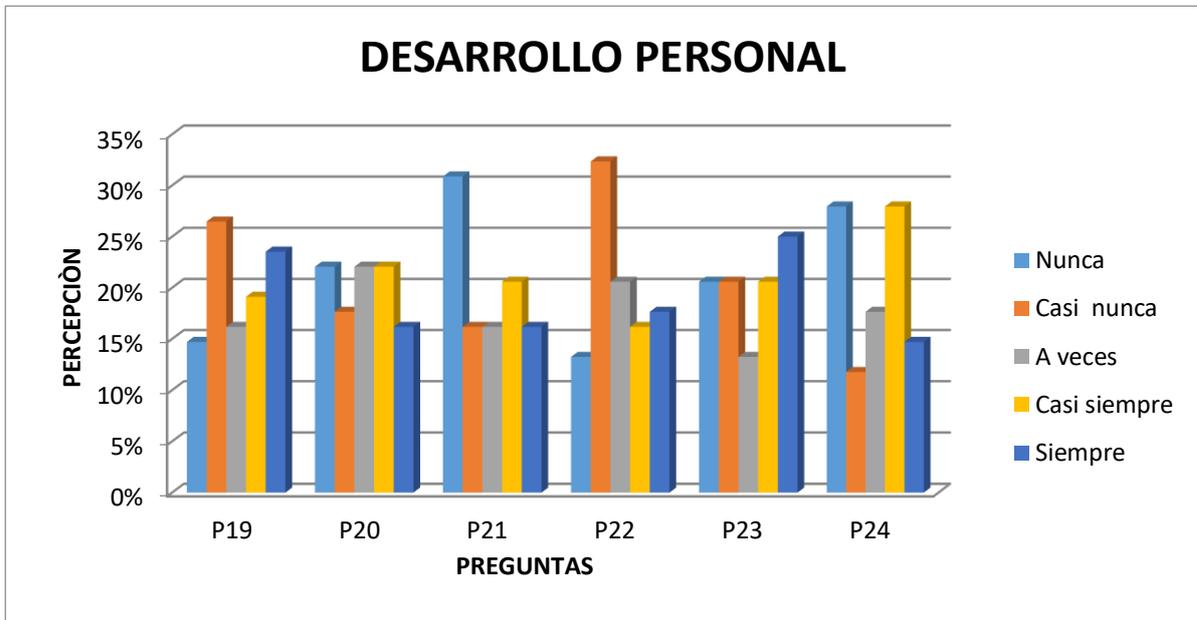
**Figura 8**

*Percepción de los encuestados de la dimensión desempeño de tareas.*



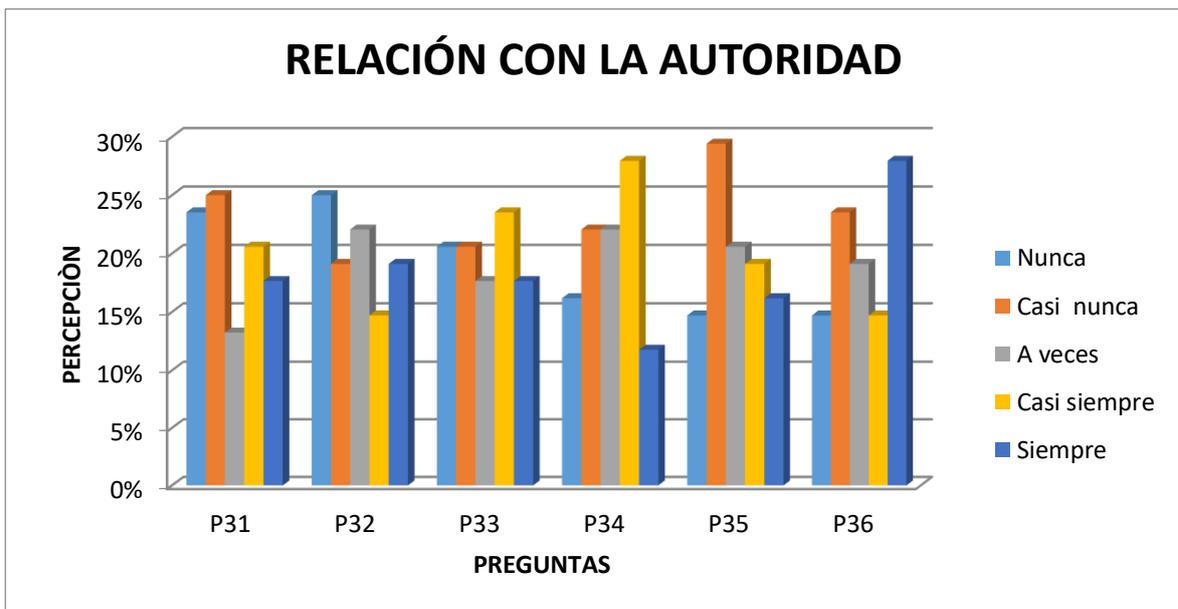
**Figura 9**

*Percepción de los encuestados de la dimensión desarrollo personal*



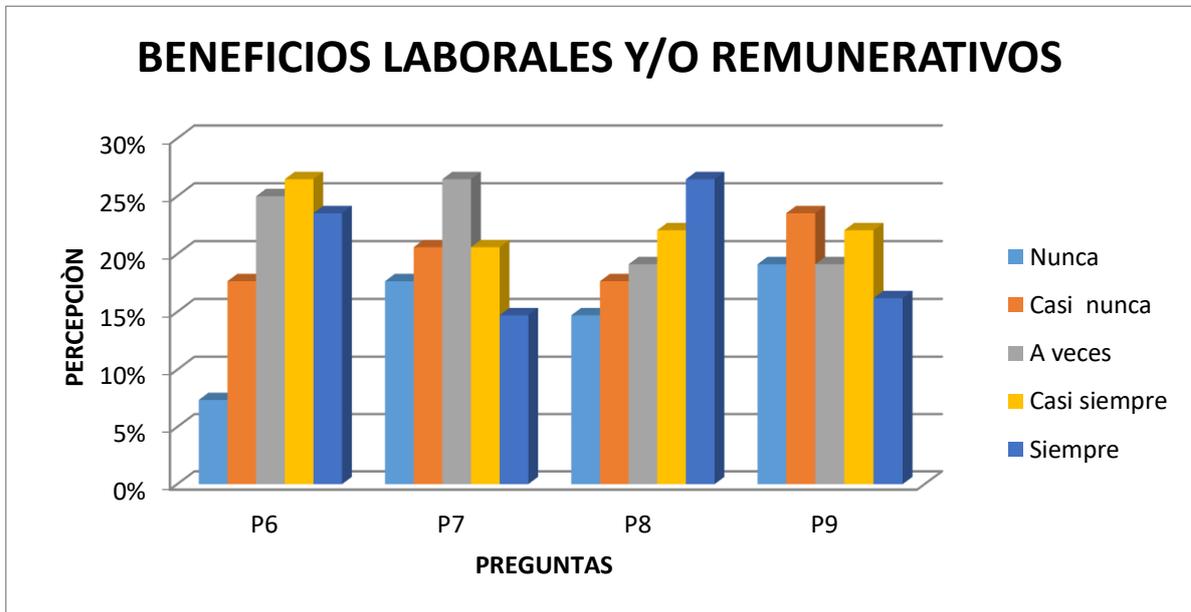
**Figura 10**

*Percepción de los encuestados de la dimensión relación con la autoridad.*



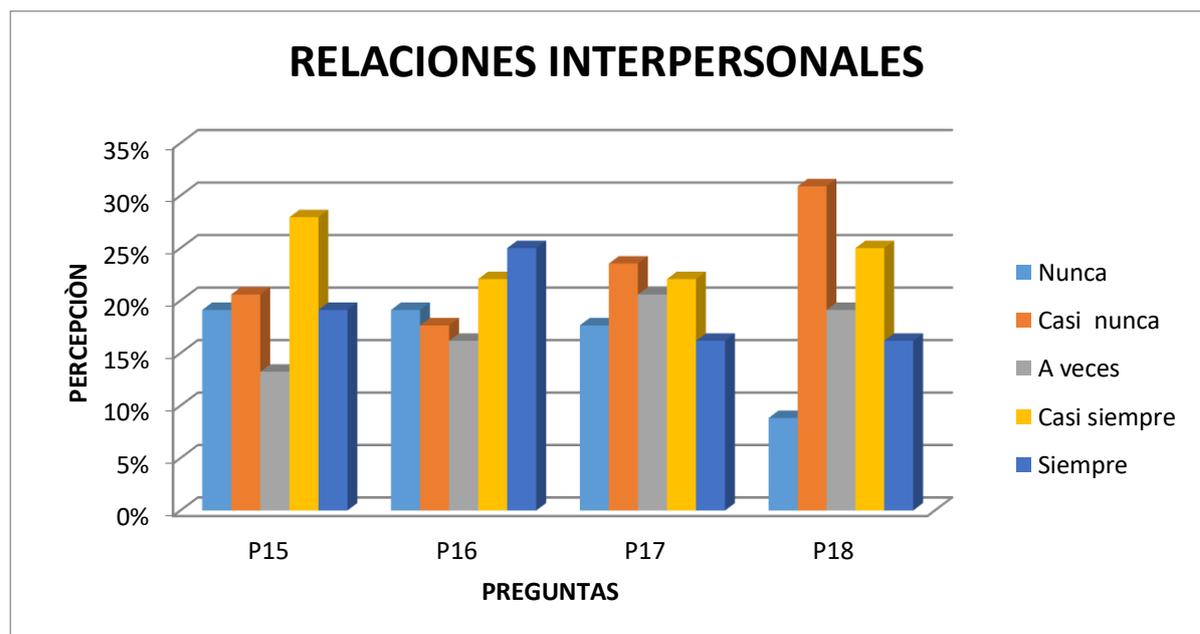
**Figura 11**

*Percepción de los encuestados de la dimensión beneficios laborales.*



**Figura 12**

*Percepción de los encuestados de la dimensión relaciones interpersonales.*



**Anexo 5: Certificados de validez de expertos**

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

Nº	ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>PLANEACIÓN</b>							
1	Participa en la planificación curricular de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Conoce los objetivos de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Las metas preestablecidas están en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se identifican las necesidades de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
6	El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se trabaja los planes operativos de manera colectiva con todos los docentes de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	✓		✓		✓		
	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Conoce los valores en la Institución dentro y fuera de ella.	✓		✓		✓		

11	Existe un organigrama de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
12	El organigrama está actualizado.	✓		✓		✓		
13	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	✓		✓		✓		
14	La estructura organizacional de la Institución educativa ayuda a mejorar la eficiencia de los docentes.	✓		✓		✓		
15	Se realiza la programación de actividades generales necesarias.	✓		✓		✓		
16	Se delimita la responsabilidad de cada docente en función al área que desempeña.	✓		✓		✓		
17	Se realiza jornadas de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
18	Se promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los docentes.	✓		✓		✓		
	<b>DIRECCION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Se evalúa la eficiencia, la eficacia en su Institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Es evaluado y recibe reconocimiento por su desempeño.	✓		✓		✓		
22	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su Institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.	✓		✓		✓		
24	Los directivos promueven una buena comunicación dentro de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
25	Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.	✓		✓		✓		
27	Se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes en forma permanente.	✓		✓		✓		
	<b>CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
28	Existen sistemas de control en las áreas de trabajo.	✓		✓		✓		

29	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	✓		✓		✓		
30	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	✓		✓		✓		
31	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
32	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
33	Se monitorea el cumplimiento silábico de los cursos asignados a los docentes.	✓		✓		✓		
34	Se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes de forma permanente	✓		✓		✓		
35	Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
36	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su Institución educativa.	✓		✓		✓		

. Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

28 de mayo del 2020

**Apellidos y nombre s del juez evaluador:** Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

**DNI:** 09637865

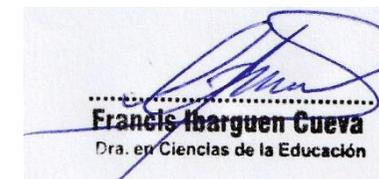
**Especialidad del evaluador:** Dra. En Ciencias de la Educación – Metodología de la Investigación Científica

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓		
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	✓		✓		✓		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		

13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		

28	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
29	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	<b>RELACION CON LA AUTORIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Mi jefe es comprensivo.	✓		✓		✓		
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
35	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

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

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

28 de mayo del 2020

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

**DNI:** 09637865

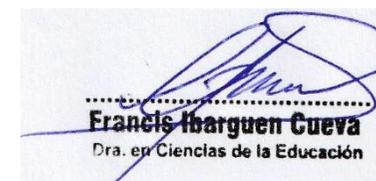
**Especialidad del evaluador:** Dra. En Ciencias de la Educación – Metodología de la Investigación Científica

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

N°	ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>PLANEACIÓN</b>							
1	Participa en la planificación curricular de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Conoce los objetivos de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Las metas preestablecidas están en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se identifica las necesidades de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
6	El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se trabaja los planes operativos de manera colectiva con todos los docentes de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se elabora presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	✓		✓		✓		
	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Conoce los valores en la Institución dentro y fuera de ella.	✓		✓		✓		
11	Existe un organigrama de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
12	El organigrama está actualizado.	✓		✓		✓		
13	Existe una buena comunicación idónea entre los	✓		✓		✓		

	docentes de las diferentes áreas curriculares.						
14	La estructura organizacional de la Institución educativa ayuda a mejorar la eficiencia de los docentes.	✓		✓		✓	
15	Se realiza la programación de actividades generales necesarias.	✓		✓		✓	
16	Se delimita la responsabilidad de cada docente en función al área que desempeña.	✓		✓		✓	
17	Se realiza jornadas de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓	
18	Se promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los docentes.	✓		✓		✓	
	<b>DIRECCION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Se evalúa la eficiencia, la eficacia en su Institución educativa.	✓		✓		✓	
20	Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓	
21	Es evaluado y recibe reconocimiento por su desempeño.	✓		✓		✓	
22	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su Institución educativa.	✓		✓		✓	
23	Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.	✓		✓		✓	
24	Los directivos promueven una buena comunicación dentro de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
25	Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
26	Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.	✓		✓		✓	
27	Se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes en forma permanente.	✓		✓		✓	
	<b>CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28	Existen sistemas de control en las áreas de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	✓		✓		✓	
30	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	✓		✓		✓	

31	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
32	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
33	Se monitorea el cumplimiento silábico de los cursos asignados a los docentes.	✓		✓		✓		
34	Se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes de forma permanente	✓		✓		✓		
35	Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
36	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su Institución educativa.	✓		✓		✓		

. Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

02 de junio del 2020

**Apellidos y nombre s del juez evaluador:** Chinchano Olórtegui, Blanca Nieve

**DNI:** 23098081

**Especialidad del evaluador:** Magister en Administración De La Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Blanca Nieve Chinchano Olórtegui  
Mg. en Administración de la Educación

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

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓		
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	✓		✓		✓		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		

13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		

28	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
29	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	<b>RELACION CON LA AUTORIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Mi jefe es comprensivo.	✓		✓		✓		
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
35	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

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

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

**Apellidos y nombre s del juez evaluador:** Chinchano Olórtegui, Blanca Nieve

**DNI:** 23098081

**Especialidad del evaluador:** Magister en Administración De La Educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02 de junio del 2020



Blanca Nieve Chinchano Olórtegui  
Mg. en Administración de la Educación

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

N°	ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>PLANEACIÓN</b>							
1	Participa en la planificación curricular de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Conoce los objetivos de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Las metas preestablecidas están en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Se identifican las necesidades de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
6	El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se trabaja los planes operativos de manera colectiva con todos los docentes de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	✓		✓		✓		
	<b>ORGANIZACIÓN</b>							
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Conoce los valores en la Institución dentro y fuera de ella.	✓		✓		✓		
11	Existe un organigrama de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
12	El organigrama está actualizado.	✓		✓		✓		
13	Existe una buena comunicación idónea entre los	✓		✓		✓		

	docentes de las diferentes áreas curriculares.						
14	La estructura organizacional de la Institución educativa ayuda a mejorar la eficiencia de los docentes.	✓		✓		✓	
15	Se realiza la programación de actividades generales necesarias.	✓		✓		✓	
16	Se delimita la responsabilidad de cada docente en función al área que desempeña.	✓		✓		✓	
17	Se realiza jornadas de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓	
18	Se promueve convenios interinstitucionales para favorecer el desarrollo profesional de los docentes.	✓		✓		✓	
	<b>DIRECCION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Se evalúa la eficiencia, la eficacia en su Institución educativa.	✓		✓		✓	
20	Existe un claro liderazgo por parte de los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓	
21	Es evaluado y recibe reconocimiento por su desempeño.	✓		✓		✓	
22	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su Institución educativa.	✓		✓		✓	
23	Los directivos demuestran estar motivados para realizar su labor.	✓		✓		✓	
24	Los directivos promueven una buena comunicación dentro de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
25	Se realiza evaluaciones de desempeño a los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
26	Se cumple con las actividades de acompañamiento pedagógico, como parte de la evaluación al docente.	✓		✓		✓	
27	Se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes en forma permanente.	✓		✓		✓	
	<b>CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28	Existen sistemas de control en las áreas de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	✓		✓		✓	
30	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	✓		✓		✓	

31	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
32	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
33	Se monitorea el cumplimiento silábico de los cursos asignados a los docentes.	✓		✓		✓		
34	Se supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes de forma permanente	✓		✓		✓		
35	Se cuenta con un plan de apoyo para los docentes con problemas o deficiencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
36	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su Institución educativa.	✓		✓		✓		

. Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

**02 de junio del 2020**

**Apellidos y nombre s del juez evaluador:** Gustavo Ernesto Zárate Ruiz

**DNI:** 09870134

**Especialidad del evaluador:** Maestro en Administración de Negocios – MBA

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



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

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓		
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	✓		✓		✓		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		

13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		

28	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
29	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	<b>RELACION CON LA AUTORIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Mi jefe es comprensivo.	✓		✓		✓		
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
35	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

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

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

28 de mayo del 2020

**Apellidos y nombre s del juez evaluador:** Gustavo Ernesto Zárate Ruiz

**DNI:** 09870134

**Especialidad del evaluador:** Maestro en Administración de Negocios – MBA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



## Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### Confiabilidad de la variable Gestión administrativa

Gestión administrativa.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2
2	2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1
3	3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1
4	4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1
5	5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2
6	6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1
7	7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2
8	8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3
9	9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3
10	10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
11	11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5
12	12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5
13	13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4
14	14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
15	15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5
16	16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5
17	17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4
18	18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4
19	19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5
20	20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	36

## Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Satisfacción laboral.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



20:

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	1	4	3	2	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	2
2	2	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	2	3	4	4	4	2	3
3	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2
4	4	2	1	1	4	2	2	1	4	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	1	5	3	4	2	1	2
5	5	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5
6	6	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4
7	7	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	5	5	4	5	4	2
8	8	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	4	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1
9	9	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	5	3	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1
10	10	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	2	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5
11	11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5
12	12	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1
13	13	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1
14	14	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4
15	15	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2
16	16	3	4	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
17	17	5	5	3	3	2	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5
18	18	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	2	5	4	3	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5
19	19	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4
20	20	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	1	5	4	3	2	1	5	1

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	36

**Anexo 7: Base de datos de las variables de estudio**

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																			
	PLANEACIÓN									ORGANIZACIÓN									DIRECCIÓN									CONTROL								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5
21	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	1	4	4	3	5	2	1	1	5
22	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	1	4	4	3	1	3	1	5	5	4	4
23	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2	4	5	2	2	3	1	2	1	3	2	5	1
24	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	3	3	2	2	5	5	1	5	3	3	1	3
25	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	5	1	3	4	3	4	2	3	1	1	1	3
26	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3	4	4	5	1	1	5	2	3	4	4	5	2
27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3	5	4	4	3	5	3	2	5	1	2	5	1
28	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	3	5
29	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	1	3	3	3	1	3	1	5	2	1	1
30	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4	1	2	1	1	2	1	3	5	1	2	1	5
31	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5	3	3	5	1	1	4	4	5	3	4	4	5
32	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2	4	1	4	2	5	2	3	4	3	3	2	1
33	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	5	4	1	2	2	4	1	3	3	5	2	4
34	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4	2	4	5	2	2	4	3	2	1	3	1	1
35	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4	1	5	4	2	1	3	2	5	3	1	3	3
36	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2	4	3	1	1	4	2	4	4	3	1	5	2
37	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2	5	5	4	5	2	1	2	3	4	4	2	2
38	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1	4	4	4	2	5	4	3	2	2	1	5	2

39	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3	1	1	3	4	5	2	5	1	5	1	4	3
40	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	4	4	5	3	4	1	3
41	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1	3	2	5	4	5	2	1	3	3	5	5	2
42	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	1	1	2	1	1	3	2	5	3	2	3	5
43	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	3	1	3	4	2	4	2	2	3	1	2
44	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5	2	4	4	2	4	4	3	3	5	1	2	1
45	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	1	5	5	2	4	1	4	5	5	3	2	3	2	4	1
46	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3	1	2	2	1	3	5	3	5	1	4	3	1
47	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5	4	4	1	4	4	2	1	4	2	5	2	4
48	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	1	2	3	5	3	2	1	1	3	3	4
49	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	2	4	5	3	1	2	3	4	2	1	2
50	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5	3	2	2	2	1	5	1	3	4	4	1	2
51	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1	4	4	4	4	3	2	5	5	4	1	1	1
52	2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	5	2	3	1	5	5	1	5	1
53	4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5	2	4	2	3	5	2	2	4	3	5	5	4
54	5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2	3	3	3	4	3	2	1	4	5	1	5	1
55	5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4	2	5	2	2	5	2	5	3	5	4	3	3
56	4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2	4	4	2	4	5	2	5	2	1	2	2	1
57	5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1	1	4	1	5	1	3	5	4	5	4	5	2
58	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4	2	3	1	1	2	4	4	5	2	3	1	5
59	1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2	1	5	5	5	3	4	1	4	1	5	2	5
60	4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	2	3	1	2	4	5	3	1	2	3	5	4	5	3	5
61	5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3	3	3	5	5	5	1	2	3	1	2	1	2
62	5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3	4	5	3	2	5	2	2	3	4	2	3	4
63	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1	3	5	1	4	1	4	1	3	5	2	3	3	4	3	1	3
64	2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	1	3	4	3	5	4	4	4	1	5	1	3	2	5
65	4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1	5	3	2	4	3	3	5	1	4	4	4	3
66	4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4	5	1	4	2	5	1	1	5	3	2	2	2	3	3	5	3
67	3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5	5	2	3	1	3	5	5	2	4	1	5	5	1	3	2	2
68	3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	5	3	2	4	2	4	1	4	2	3	3	2	1	5	4

N°	SATISFACCIÓN LABORAL																																			
	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES					BENEFICIOS LABORALES Y/O				POLITICAS ADMINISTRATIVAS					RELACIONES INTERPERSONALES				DESARROLLO PERSONAL					DESEMPEÑO DE TAREAS					RELACIÓN CON LA AUTORIDAD							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	5	2	3	3	3	4	2	5	5	3	5	4	2	5	3	3	3	4	5	5	1	4	4	4	2	1	3	2	2	4	1	1	3	4	2	5
2	4	3	4	3	1	5	4	5	4	5	4	5	1	3	4	4	3	3	2	5	1	4	1	4	3	4	5	1	3	1	1	5	5	3	2	2
3	2	5	3	2	4	5	5	1	3	5	1	2	2	4	2	4	2	2	3	3	1	2	5	1	2	4	2	1	1	3	4	4	1	3	4	2
4	5	1	1	5	3	4	1	1	4	5	2	4	4	3	4	2	1	2	3	1	4	2	3	1	2	5	1	4	1	4	1	2	3	2	3	3
5	2	4	3	1	4	3	3	4	1	1	4	3	1	3	1	2	4	2	1	4	5	5	3	3	3	3	2	4	5	3	5	4	3	3	4	5
6	3	5	4	4	1	5	2	4	2	3	5	2	5	3	4	5	4	5	5	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	2	2	5	2	3	5	5
7	4	5	3	3	4	4	3	1	1	1	1	3	3	2	4	2	1	4	2	5	5	2	5	1	1	5	1	5	3	4	4	1	5	2	1	1
8	4	3	4	2	3	4	2	3	5	1	3	3	3	2	2	5	2	2	5	3	3	4	2	4	1	4	4	2	2	1	1	4	4	4	2	
9	3	1	5	3	3	3	3	1	3	1	1	1	5	1	3	3	3	5	5	4	3	1	5	1	4	3	3	4	5	1	5	3	3	2	3	2
10	3	1	1	1	2	1	5	5	3	2	4	1	5	4	5	3	4	1	2	3	1	2	1	2	3	5	5	5	2	5	4	2	2	3	4	4
11	3	2	4	2	5	3	4	5	5	1	5	4	1	4	4	5	1	2	5	1	3	2	3	3	4	2	4	5	5	1	2	1	2	2	4	5
12	2	2	5	5	2	3	4	2	2	1	1	4	2	4	1	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	5
13	3	5	1	2	3	4	2	5	1	2	5	1	2	2	1	5	5	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	4	1	2	2	5	4	5	3	3
14	3	3	2	3	4	5	5	1	2	2	5	5	2	3	2	3	3	1	5	1	1	3	4	1	3	2	5	4	2	1	3	5	3	5	2	4
15	4	4	5	1	5	4	4	2	3	3	3	1	3	4	1	2	2	2	2	4	4	5	1	4	2	1	3	2	5	2	2	1	2	4	1	5
16	1	5	4	4	2	3	4	4	2	5	2	3	1	2	2	4	3	2	4	3	5	5	4	5	2	4	2	2	5	5	3	1	4	1	1	2
17	2	5	3	3	1	4	3	1	3	2	2	1	2	3	5	3	4	2	4	4	1	3	5	4	4	4	1	2	3	4	2	3	4	1	5	3
18	4	5	3	3	5	3	3	2	4	2	5	4	4	4	2	1	2	1	1	3	2	1	1	4	2	2	2	4	4	2	5	3	2	2	5	3
19	4	5	2	1	2	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	5	1	4	1	4	5	2	3	5	5	3	4	2	4	4
20	4	1	1	4	4	4	3	2	1	3	2	4	1	3	2	2	5	4	4	5	2	4	5	1	3	1	4	3	3	3	4	3	4	3	2	5
21	4	1	4	3	4	2	1	5	1	1	2	2	1	4	5	2	1	2	2	3	4	2	5	1	3	3	3	2	5	1	1	5	1	4	3	3
22	1	3	2	2	4	3	1	3	1	1	1	5	5	4	4	4	3	3	5	3	1	2	1	3	5	3	3	2	5	1	3	2	3	1	2	4
23	1	1	3	1	5	2	4	1	5	3	5	3	1	3	5	1	3	2	3	1	1	3	2	5	4	4	3	3	1	4	1	3	2	5	5	1
24	1	4	1	5	4	2	1	5	3	1	1	3	1	5	5	4	4	3	1	4	3	4	3	4	5	2	1	3	1	2	4	1	5	5	2	4
25	3	5	1	4	4	5	3	1	4	4	3	4	4	5	1	5	5	4	3	3	2	4	5	1	2	3	3	4	4	1	5	2	3	1	3	5
26	5	2	5	1	1	4	3	3	2	4	3	4	4	5	2	1	3	5	3	3	1	2	4	4	1	3	4	1	5	1	2	4	2	4	3	2
27	5	3	2	3	2	5	1	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	5	2	4	4	2	2	1	5	2	5	1	1	1	3	1	4	3	3	3
28	3	4	3	4	2	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	2	3	2	2	4	5	1	1	4	1	2	1	5	3	1	3	5	4	3	4
29	4	1	5	4	5	4	4	1	5	5	3	4	3	5	2	4	5	2	3	2	5	1	4	4	4	4	2	3	4	5	2	1	1	4	1	2
30	5	2	2	2	5	1	3	2	2	3	2	1	2	3	1	5	5	4	3	1	3	1	5	5	5	4	3	4	5	3	2	1	2	4	3	5
31	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	2	1	4	3	5	5	4	3	1	4	4	5	2	5	2	3	5	4	1	2	4	5	5	5	1	3
32	4	1	2	1	1	3	2	5	5	2	2	5	5	5	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	5	4	2	1	3	1	2	3	2	2	3
33	4	1	3	5	5	4	2	3	1	4	4	2	3	4	1	4	5	3	1	1	4	1	4	4	1	2	1	5	4	3	2	4	1	5	2	5
34	1	1	3	2	3	5	4	3	5	4	5	1	4	3	1	2	4	2	1	4	1	3	1	2	1	5	1	2	4	5	1	1	2	3	2	5
35	4	3	2	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	2
36	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	2	3	4	4	4	2	3
37	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2
38	2	1	1	4	2	2	1	4	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	1	5	3	74	2	1	2

39	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5
40	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4
41	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	5	5	4	5	4	2	
42	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	4	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1
43	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	5	3	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1
44	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	2	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5
45	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5
46	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1
47	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1
48	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4
49	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2
50	3	4	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
51	5	5	3	3	2	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5
52	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	2	5	4	3	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5
53	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4
54	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	1	5	4	3	2	1	5	1
55	2	4	5	1	2	2	1	5	1	2	2	2	5	3	4	5	2	2	2	1	2	3	5	5	5	3	2	4	2	4	4	2	2	4	5	3
56	2	5	5	1	1	2	1	1	4	5	4	5	3	4	5	5	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	5	4	4	3	5	5	3	3	5	3
57	4	2	4	5	3	1	5	3	2	4	5	2	3	4	5	1	1	5	5	1	2	5	2	1	4	4	3	4	5	4	1	2	4	5	3	2
58	3	3	4	5	1	2	5	4	4	2	4	1	3	3	4	5	2	4	3	2	1	2	1	4	4	4	1	5	5	4	1	5	3	1	2	2
59	4	5	4	5	5	4	2	2	5	4	3	1	1	5	5	4	3	3	4	2	2	4	5	1	5	5	1	2	2	1	5	1	1	3	3	4
60	1	5	4	2	2	4	1	5	5	4	3	2	1	1	3	1	4	2	3	3	1	2	2	4	1	3	1	5	5	4	3	2	1	1	1	2
61	5	1	1	3	2	4	2	5	2	1	2	5	1	1	4	1	2	5	5	4	5	2	4	1	5	2	2	3	5	2	4	3	5	2	2	1
62	4	1	5	3	3	3	3	3	2	3	5	1	5	4	3	2	2	2	5	2	5	3	4	3	2	3	2	2	2	5	3	3	1	1	2	1
63	2	5	5	5	4	5	4	5	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	5	2	1	2	4	5	1	5	5	2	5	4	1	1	4	2	5	5
64	2	3	4	4	5	3	2	3	1	1	4	5	4	5	5	1	4	5	4	1	5	3	1	2	3	5	2	1	3	4	4	2	2	4	3	3
65	2	4	3	2	3	3	2	4	2	5	5	4	3	2	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	1	5	1	4	4	2	5	2	4	3	2	1
66	2	4	3	5	3	5	4	4	1	3	2	4	4	3	3	5	4	5	1	4	3	2	3	2	3	3	2	5	3	4	1	3	5	1	3	2
67	1	2	3	4	2	3	5	5	1	2	2	4	5	1	1	5	1	5	4	1	4	2	4	5	5	4	2	3	1	4	5	5	3	2	2	5
68	1	4	4	4	2	5	1	4	4	1	2	1	1	2	3	1	5	5	5	2	1	4	2	3	1	3	4	2	5	3	2	4	1	2	1	3

## Anexo 8: Carta de autorización



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Universalización de la Salud”

Lima, 19 de junio de 2020

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV FILIAL LIMA

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. en merito a la carta P.158-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT, documento con el cual me presenta a ALVARADO FIGUEROA, MARCO ANTONIO, identificado con DNI N°07961072 y con código de matrícula N°7002319593, estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION quien, viene desarrollando el trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa y satisfacción laboral en una Universidad privada, distrito de Breña, 2020”.

La dirección académica de la Universidad otorga el permiso al estudiante en mención, para recabar información necesaria y lograr el objetivo propuesto en su trabajo de investigación.

Sin más que decir, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente



Mg. Atilio Buendía Giribaldi

## Anexo 9: Dictamen final de tesis



### Dictamen Final

Vista la Tesis:

**"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, DISTRITO DE BREÑA, 2020"**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**ALVARADO FIGUEROA MARCO ANTONIO**

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 08 de Agosto del 2020



**Francis Ibargen Cueva**  
Mg. en Ciencias de la Educación  
Dra. Francis Esmeralda Ibargen Cueva  
Asesora de la tesis

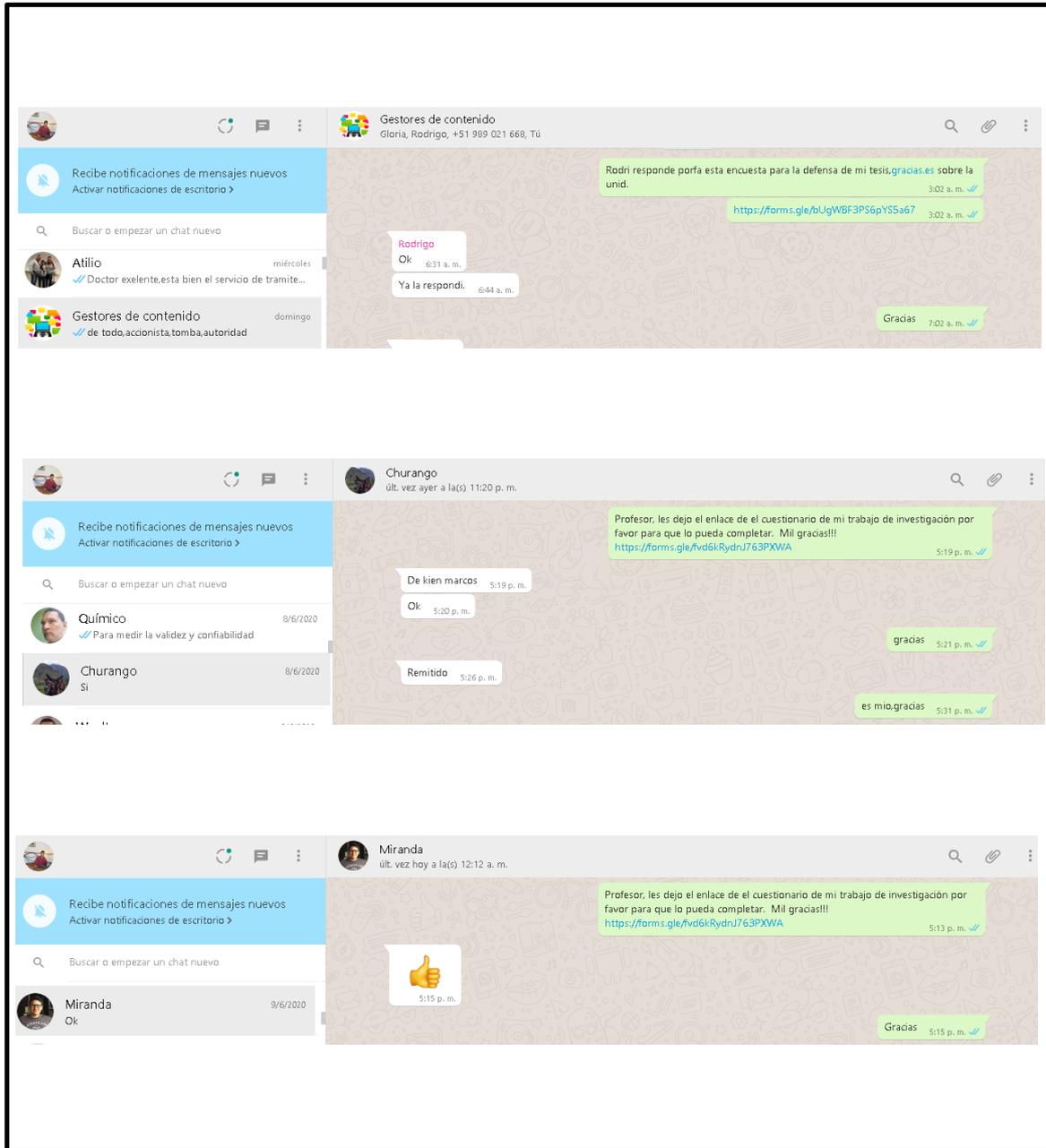


**Dra. Estrella Azufena Esquiagola Aranda**  
Revisora de la tesis

## Anexo 10: Evidencias

**Figura13**

*Envío de link cuestionario google-docs al whatsapp personal de los docentes.*



## Figura14

*Envío de link cuestionario google-docs al whatsapp personal de los docentes.*

