



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución
Educativa N° 3520, Santa Rosa de Quives, Canta, 2020**

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

AUTORA:

Br. Requis Capcha Luz Rosario (ORCID: [0000-0001-7698-6839](https://orcid.org/0000-0001-7698-6839))

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo (ORCID: [0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a Dios, quien permitió conseguir este logro anhelado, quien me dio sabiduría y las fuerzas necesarias para superar obstáculos y continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

A mis hijas quienes son el motor y motivo para mi superación, por su apoyo, confianza y motivación constante para el logro de mis objetivos.

A mis padres, en especial a la memoria de mi madre, quien siempre en vida apostó por mi superación, brindándome su apoyo incondicional, estoy segura que desde el cielo goza de alegría.

Agradecimientos

Expreso mi agradecimiento a Dios, quien me dio la vida, salud y las fuerzas necesarias para superarme, por ser la luz que ha guiado mi camino y poder culminar satisfactoriamente mis metas propuestas.

Gracias infinitamente a mis hijas por ser los principales motores para cumplir mis metas y a mis familiares, porque siempre apostaron y creyeron en mis expectativas, por sus consejos y brindándome su apoyo moral.

Gracias de manera especial a mi maestro Segundo Pérez Saavedra, que con su sabiduría, conocimiento y apoyo hizo posible la culminación de mi trabajo de investigación.

Muchas gracias a todos.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Operacionalización de variables	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1 Resultados descriptivos	16
4.2 Resultados de la prueba de hipótesis (inferenciales)	19
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	27
Anexos	32
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de la variable	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	

Anexo 4: Ficha tecnica
Anexo 5: Certificados de validación de expertos
Anexo 6: Confiabilidad de la variable
Anexo 7: Consentimiento informado
Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento
Anexo 9: Tabla de analisis de datos
Anexo 10: Grafico de barras
Anexo 11: Base de datos de las variables
Anexo 12: Declaratoria de autenticidad del asesor
Anexo 13: Resolucion Jefatural
Anexo 14: Dictamen de la sustentacion de tesis
Anexo 15: Declaratoria de originalidad del autor
Anexo 16: Acta de sustentación
Anexo 17: Autorización de publicación
Anexo 18: Evidencias

Indice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable gestión administrativa y dimensiones	16
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión administrativa	16
Tabla 3. Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones	17
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral	17
Tabla 5. Sistema de hipótesis de la investigación	19

RESUMEN

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, 2020. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La muestra contó 75 docentes, se utilizó como instrumento la encuesta con cuestionarios adaptados por la investigadora que fueron evaluados por especialistas y fiables. Los resultados nos indicaron que la conclusión es que la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación considerable ($Rho 0,676$ y p -valor $0,000$).

Palabras clave: Gestión, administración, satisfacción, laboral, docente

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in the Educational Institution N ° 3520, Santa Rosa de Quives, Canta, 2020. The approach was quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample consisted of 75 teachers, with questionnaires adapted by the researcher that were evaluated by specialists and reliable. The results indicated that administrative management is related to job satisfaction, with a considerable level of correlation (Rho 0.676 and p-value 0.000).

Keywords: Management, administration, satisfaction, work, teacher

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la gestión administrativa es un factor clave en las organizaciones y sobre todo en el sector educativo mundial, considerando que la educación es el vehículo para el progreso de la sociedad. Una gestión administrativa eficaz colabora en la proyección y consolidación de una serie de valores institucionales, acogiendo los planteamientos propuestos por todos sus trabajadores revalorando la existencia de la misma, así como del trabajo colaborando de esta manera con la misión y visión planteadas por la organización (Bernal y Ibarrola ,2017). Uno de los problemas es el incumplimiento de las labores administrativas y documentarias debido a que no se siguen correctamente los procesos administrativos como: planificar, organizar, dirigir y ejecutar por lo tanto se ve reflejado en la falta de satisfacción de los trabajadores en las instituciones educativas.

En nuestro país, estas nuevas exigencias educativas han hecho que las formas de dirigir las instituciones educativas sean más rápida, eficiente, dinámica, recurrente esto gracias a la incorporación de los fundamentos de la administración considerados en la gestión de la educación, (Argos y Ezquerro,2017). Esta gestión administrativa 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 educativo (MINEDU, 2017). Existe una insuficiente administración y el descontento de los trabajadores en muchos casos recaen en el personal nombrado que no tienen noción de administración y mucho menos de una buena gestión. Los docentes han experimentado problemas que se han generado en el nivel educativo. Estos han ocasionado insatisfacción en los diversos niveles educacionales.

En lo referente a la satisfacción la problemática se da en cuanto a la labor satisfactoriamente de los docentes del sector educativo que se ven obligados a realizar labores administrativas sin un conocimiento previo de los procesos administrativos, esto genera descontento y muchas veces no se cumplen con todos los procesos ni el logro de los objetivos educacionales propuestos

(Sánchez, Fuentes & Artacho, 2018). Otro descontento manifestado por los docentes de diversas instituciones educativas manifestaron que la gestión administrativa que realiza el directivo evidencia muchas limitaciones que repercute en el desempeño de los docentes y no garantiza el cumplimiento de todos los procesos administrativos, esto genera insatisfacción laboral (Calderón y Flores, 2015).

En la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, se observó que existe falencias en la resolución de casos administrativos y pedagógicos porque son gestionados fuera de los plazos establecidos, así como también la dotación de recursos didácticos destinados a los docentes y estudiantes afectando el quehacer educativo. En cuanto a la planeación, no se cumplen con los planes propuestos y solo es elaborado por un grupo de docentes y existe mucho desconocimiento de otros, en la organización se observó que no se integra a los padres de familia para las actividades extracurriculares, no existe un clima cordial cada uno defiende su posición y por su calidad de nombrado hace prevalecer sus derechos, con respecto a la dirección, el director realiza una regular gestión administrativa puesto que tiene poco conocimiento de los procedimientos administrativos y delega funciones a otros docentes, así también se evidenció que poco control de los ingresos y egresos de los gastos administrativos durante el año escolar existiendo poca transparencia a la hora de presentar el balance de los gastos realizados durante el año escolar, esto se ve reflejado en una baja satisfacción laboral por parte de los docentes debido a que no cuentan con los recursos materiales emitidos por el Estado a destiempo, para que puedan realizar sus clases, así también se sienten insatisfechos por el poco salario que perciben puesto que no llega a cubrir sus necesidades básicas, a pesar de estas limitaciones ellos se sienten comprometidos con sus funciones dentro de la Institución, otro aspecto es que mantienen poca comunicación y relaciones interpersonales con otros colegas debido a que la mayoría solo se limita a su horario de trabajo evitando muchas veces tener un contacto amical, otro descontento son que los directivos no difunden cursos de capacitación y actualización profesional puesto que algunos mantiene poca relación con los directivos.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, 2020? Y específicos: ¿Cuál es la relación entre la planeación y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020?, ¿Cuál es la relación entre la organización y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020? , ¿Cuál es la relación entre el control y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020?

Esta investigación es importante porque tuvo como sustento teorías sobre la problemática de estudio, permitirá que los docentes administren bien sus conocimientos sobre los procesos administrativos en la institución educativa. Estos conocimientos también pueden ser empleados en otras instituciones educativas para actualizar la información y se promueva la gestión administrativa de los mismos. Los fines prácticos se darán a partir de los hallazgos encontrados los beneficiarios directos serán los docentes quienes podrán realizar reajustes y plantear estrategias de gestión administrativa e incrementar su nivel de satisfacción en su quehacer pedagógico. En el plano metodológico se emplearon cuestionarios validados por expertos y confiables para su uso en otros estudios.

El objetivo general es determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020 y los específicos: Determinar la relación entre la planeación y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020.Determinar la relación entre la organización y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020.Determinar la relación entre la dirección y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020.Determinar la relación entre el control y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020.

Así como planteó la hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020 y específicas: La planeación se relaciona con satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020.La organización se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020.La dirección se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020.El control se relaciona con satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020

II. MARCO TEÓRICO

Estudios internacionales como: Pacheco, Robles y Ospino (2018) realizaron una investigación descriptiva, diseño no experimental, para lo cual aplicaron una encuesta para la obtención de información respectivamente. Los resultados evidenciaron que en un 72% los directivos no usan soportes en la toma de decisiones además un 48% no utilizan referencias teóricas. Finalmente concluyeron que la relación en el aspecto administrativo no se ve reflejado en las instituciones objeto de estudio, en cambio en lo que se refiere a la aplicación de técnicas de investigación de operabilidad su presencia es moderada. Así también, Face (2017) tuvo 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, Cerdas, García, Torres y Fallas (2017) demostraron que los docentes desconocen cuáles son las funciones a nivel administrativo de la gerencia y su relación con las normas que difunden el MEP para optimizar los recursos presupuestales designados por el Estado para el progreso educativo, en cambio Hernández (2016) tuvo como finalidad observar los probables factores que proporcionan mayor satisfacción. El método empleado descriptivo-correlacional, se aplicó cuestionarios a 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.

Finalmente, Cárdenas, Farías y Méndez (2017) en lo relacionado a la gestión administrativa y la mejora de la educación, demostraron que la variable influye de manera considerable en lo referido a proyectos innovadores lo cual

representa la eficiencia de quienes dirigen la institución promoviendo con ello los aprendizajes significativos que a la larga benefician a los estudiantes.

Estudios nacionales 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) determinó la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral diseño no experimental, se utilizó como muestra 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.

Finalmente, Castañeda y Vásquez (2016) relacionaron la gestión administrativa y la satisfacción laboral lo cual tuvo como resultado un 71%, concluyó que la correlación es directa y significativa pero baja con un ($\rho = .335^{**}$), concluyendo que a mayor eficiencia de la gestión de administración mejor la satisfacción.

Existen muchas teorías sobre la gestión administrativa, es atribuida como una disciplina científica encargada del análisis y control de las fases internas dentro de una organización con la finalidad de realizar los planes deseados (Robbins y Coulter, 2010), son también acciones dirigidas por líderes con el propósito de alcanzar las metas institucionales en consideración cuatro los momentos como la planificación, organización, dirección y control (Suliman, Mazen, Samy. Abu Naser & Abu Amuna, 2017).

Es importante considerar otras definiciones como acciones realizadas con la finalidad de dirigir una institución (Briones, Guanin, Morales y Bajaña (2019), así mismo, es considerada como un conjunto de actividades, recursos

que los directivos hacen viables en una institución (Benavides y Barrientos,2015), al respecto, es importante mencionar que los directivos deben ejercer un liderazgo proactivo de acuerdo al rol que ejercen en la institución educativa (Botero,2017), es definida también como los mecanismos que permiten utilizar recursos humanos, materiales y financieros en una entidad educativa (Jiménez, 2011). Vista desde otra perspectiva la gestión administrativa implica que todas las actividades que se ejecuten con la intención de coordinar el trabajo del grupo con la intención de alcanzar metas con el apoyo de los trabajadores u otros procesos esenciales como: el planificar, organizar, dirigir y controlar(Anzola,2002). En tal sentido se entiende como un conjunto de funciones que se interrelacionan entre sí con el objetivo de lograr una meta e incluye para ello componentes interdependientes (Koont., Weihrich, & Cannice, ;2012)

Por otro lado, la gestión administrativa escolar toma en consideración los lineamientos de la administración moderna, es en su condición de ciencia planifica, organiza, dirige, ejecuta y controla todas las fases que tienen que ver con las funciones de la parte administrativa de una institución que brinda servicios en el sector educativo que tienen que ver (Manes ,2014). Administrar recursos educativos supone poner en funcionamiento de forma razonada y sistemáticamente los principios administrativos tradicionalista en la dirección de instituciones educativas (Palacios,2016). Por lo tanto, la gestión de la administración educativa se encarga de monitorear la forma como se ha organizado las escuelas, con lo cual garantiza su correcto uso principalmente de los recursos con que se cuentan, así como de su distribución con la intención de lograr mayor eficiencia y productividad en el trabajo de los líderes de la educación, su propósito prioritario es lograr las metas planteadas por la institución constituyéndose su misión primordial (Vargas y Soto, 2016).

La finalidad de la gestión administrativa no es solo verificar el correcto funcionamiento de la organización sino también en buscar acciones para desarrollar habilidades y destrezas de los colaboradores, su medio de accionar de acuerdo con el autor trasciende el concepto tradicional de la administración (Fernández ,2010). Para otros esta se centra en el hecho de que los gerentes

deben tener la capacidad para poder liderar y saber utilizar estrategias de gestión efectivas que le permitan alcanzar los objetivos previstos para la entidad los cuales denominan como funciones primordiales (Van Huss,2014). También la gestión se considera como una ciencia multidisciplinaria. Esta característica debe ser claramente comprendida por quienes dirigen la organización y va a depender de las habilidades que hagan uso. De tal manera que una organización efectiva es aquella que administra una cantidad de comportamientos políticos, aunque estos estén fuera de la estructura organizacional formal (Kessler,2013).

Las características son: a) es universal porque es necesario para cualquier grupo social, y el entorno en el que se va realizar sean estas públicas, privadas o mixtas, b) Se utiliza como instrumento ya que es practico dada que este es un sistema que actúa como medio permitiendo lograr los objetivos planteados por la organización, c) interdisciplinario. Conformada por una variedad de teorías y métodos las cuales proporcionan conocimientos, d) Es específico. Relacionado con el medio a accionar que es la administración, el cual recibe apoyo de diversas ciencias por lo que no es materia de confusión con otras teorías, e) Flexibilidad. Dada esta condición los principios con que cuenta se pueden adecuar a las necesidades de acuerdo al ámbito a emplearse (Chiavenato ,2009).

Las fases son: 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).

Las dimensiones son: *Dimensión 1: Planeación*, consiste en determinar metas, logros por realizar, también es la elección de propósitos y actos para alcanzarlos. *Dimensión 2: Organización*, se define como las formas de acciones para el trabajo en función a los objetivos establecidos por la institución. *Dimensión 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.

Dimensión 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 (Chiavenato, 2012).

La satisfacción laboral es de mucha importancia porque está asociada a la producción de los trabajadores. Lo define desde un punto asertivo del sentimiento hacia la organización (Locke, 1969). Está relacionado a los aspectos volitivos organizacionales (Burrell & Morgan 1979) debe estar relacionado con el desempeño laboral y la solución de conflictos de la empresa (Landy, 1989). También debe ser considerada a la conformidad del trabajador frente a la actividad que realiza dentro de la organización (Iaffaldano & Muchinsky, 1985), esta conformidad afecta directamente al desempeño del colaborador (Festinger, 1957), es la actitud producto de conductas comportamentales y actitudes. Es decir, hace lo que le gusta (actitud positiva al trabajo), como lo afirma (Vroom, 1964) o adicionalmente como felicidad al trabajo de (Wright & Staw, 1999; Peterson, Park, Hall & Seligman, 2009)

La satisfacción laboral es también entendida como la percepción 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, Moreno, Rodríguez y Manrique, 2009), del mismo modo, sentirse en una postura positiva con la labor que se realiza (González, 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).

Las 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 (Gan, 2012).

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 el trabajo que ejecuta (Herzberg, 2003).

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, *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 entre trabajadores

Con respecto a la *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

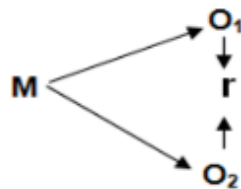
vez. *Dimensión 6: Desempeño de tareas*, cumplimiento de labores por los empleados en su entorno laboral, reconocimiento con la que relaciona el empleado sus labores diarias en la institución en la que trabaja lo cual le posibilita mostrar su capacidad. *Dimensión 7: Relación con la autoridad*, evaluación 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 en el entorno laboral (Palma, 2005)

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es básico porque procura explicar la problemática a través de teorías. Diseño no experimental ya que las variables se estudian en condición natural, sin ser manipuladas y descriptivo-correlacional, porque establece las relaciones entre variables y de corte transversal porque se ejecutó y recogió información en un momento dado (Ramos, 2015).

Esquema:



Dónde:

M: Docentes

O1: Gestión administrativa

O2: Satisfacción laboral

r: relación

El enfoque fue cuantitativo basada en la recolección de datos con el fin de probar las hipótesis formuladas en la investigación y el método usado fue hipotético-deductivo se corroboraron las hipótesis y arribaron en conclusiones de acuerdo al fenómeno de estudio (Ramos, 2015).

3.2 Operacionalización de variables

Las variables de investigación son gestión administrativa y satisfacción laboral, que se define

La gestión administrativa es un conjunto de actividades, recursos que los directivos hacen viables en una institución (Benavides y Barrientos,2015).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Flores (2019) adaptado por la investigadora, presentó las dimensiones: Planeación, Organización, dirección y control comprendido de 24 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos (Anexo 2).

La satisfacción laboral es la percepción que posee cada persona al complacerle sus necesidades esenciales (Zurita, 2014).

Se fundamentó en el cuestionario Palma (2005) adaptado con 33 preguntas, escala de Likert, niveles y rangos (Anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población censal estuvo conformada por 75 docentes de la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta, recabó información utilizando cuestionarios aplicados a los docentes (Anexo 3). Se recolectó los datos mediante la encuesta que es una técnica que emplea procedimientos estandarizados para recoger datos de una muestra representativa (Flores, 2009), y el instrumento utilizado fue el cuestionario que es definido como un conjunto de ítems que permite recoger datos de manera organizada con respecto a una determinada variable (Bravo y Valenzuela, 2019). A continuación, la ficha técnica.

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de gestión

Tomado de: Flores (2019)

Adaptación: Requis (2020).

Año: 2020

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Individual – Virtual

Aplicación: Docentes

Significación: Valora el nivel de gestión directiva ejecutada en la institución educativa.

Descripción. Es un cuestionario que incluye de 24 ítems, dispuestos de la siguiente manera: Dimensión planificación: 5 ítems, dimensión organización: 5 ítems, dimensión dirección: 8 ítems, dimensión control: 6 ítems.

Calificación. La calificación es mediante sumatoria simple del valor asignado a cada ítem. 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre.

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de satisfacción laboral

Autora : Palma (2005)

Adaptación : Requis (2020).

Año: 2020

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives,
Canta

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Individual - Virtual

Aplicación: Docentes

Significación: Valora el nivel de percepción del nivel de satisfacción laboral
presentada en la institución educativa.

Descripción. Es un cuestionario que incluye de 33 ítems, dispuestos de la siguiente manera: Condiciones físicas o/materiales: (4 ítems), beneficios laborales y/o remunerativos: (4 ítems), políticas administrativas: (5 ítems), relaciones interpersonales: (4 ítems), desarrollo personal: (5 ítems), desempeño de tareas (5 ítems), relación con la autoridad: (6 ítems).

Calificación. La calificación es mediante sumatoria simple del valor asignado a cada ítem. 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre.

La validez es una forma de asegurar que el instrumento efectivamente mide lo la variable que se está estudiando (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La validez de los instrumentos de medición fue determinada mediante el juicio de expertos. Se concluye que los instrumentos tienen validez de contenido, ya que los expertos señalaron que el instrumento es suficiente y aplicable para medir las variables (Anexo 5).

Con respecto a la confiabilidad de un instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisa al grado que en el momento de su aplicación genera resultados coherentes. Para la confiabilidad fue determinada mediante la valoración de la consistencia interna del instrumento. Para ello fue necesario aplicar los instrumentos a una muestra piloto de 15 docentes de similares características a la muestra de estudio.

Se empleó el Alfa de Cronbach y se obtuvo sus resultados para el instrumento 1 gestión administrativa fue de ,686 y el instrumento 2 satisfacción laboral de ,889 lo que demuestra con claridad que los instrumentos son confiables (Anexo 6).

3.5 Procedimiento

Se solicitó permiso al director de la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta (anexo 7) para realizar la investigación y el recojo de información de los docentes, luego que se procesaron en el los análisis descriptivos e inferenciales empleando el SPSS versión 24. Este recojo de información se realizó a través de un formulario que se envió al WhatsApp de los docentes debido a la situación que vive el país por causa de la Pandemia.

3.6 Método de análisis de datos

Se organizaron los datos en tablas y figuras para el análisis descriptivo, luego teniendo en cuenta que el diseño es correlacional, se empleó el Rho Spearman para correlacionar las variables y la comprobación de la hipótesis, el cual tiene un nivel de significancia de 0.05, siendo Si $p < 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula (anexo 9).

3.7 Aspectos éticos

La investigación respetó los resultados obtenidos no hubo ninguna manipulación de los mismos, así como también se respetó la autoría de las fuentes consultadas, se tomó en cuenta algunas consideraciones éticas durante la investigación informando a los participantes para el consentimiento y la colaboración, también el respeto fue fundamental, teniendo cuidado con el anonimato y participación voluntaria de los docentes, sin que la información recabada perjudique a ellos.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable gestión administrativa y dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	10,7
Regular	63	84,0
Eficiente	4	5,3
Total	75	100,0

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de gestión administrativa en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, 2020, se tiene que el nivel de regular con un 82,4% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de eficiente que presenta el 5,9%, en cuanto al nivel deficiente este es de 11,8% que casi duplica en porcentaje al nivel eficiente (anexo 10).

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión administrativa

Dimensiones Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planeación	Deficiente	21 28,0%
	Regular	40 53,3%
	Eficiente	14 18,7%
Organización	Deficiente	13 17,3%
	Regular	57 76,0%
	Eficiente	5 6,7%
Dirección	Deficiente	14 18,7%
	Regular	51 68,0%
	Eficiente	10 13,3%
Control	Deficiente	14 18,7%
	Regular	53 70,7%
	Eficiente	8 10,7%

Interpretación:

Con respecto a la tabla 2 y a la figura 2, el 28,0% perciben un nivel deficiente en la dimensión planeación; el 53,3% un nivel regular y el 18,7% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 17,3% perciben un

nivel deficiente en la dimensión organización; el 76,0% un nivel regular y el 6,7% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 18,7% perciben un nivel deficiente en la dimensión dirección; el 68,0% un nivel regular y el 13,3% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 18,7% perciben un nivel deficiente en la dimensión control; el 70,7% un nivel regular y el 10,7% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante de todas las dimensiones.

Tabla 3

Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	9	12,0
Satisfecho	60	80,0
Muy satisfecho	6	8,0
Total	75	100,0

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, 2020, se tiene que el nivel de satisfecho con un 80,0% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de muy satisfecho que presenta el 8,0%, en cuanto al nivel de insatisfacción este es de 12,0%.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensiones Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)	
Condiciones físicas y/o materiales	Insatisfecho	22	29,3%
	Satisfecho	43	57,3%
	Muy satisfecho	10	13,3%
Beneficios laborales y o remunerativos	Insatisfecho	12	16,0%
	Satisfecho	47	62,7%
	Muy satisfecho	16	21,3%
Políticas administrativas	Insatisfecho	16	21,3%
	Satisfecho	51	68,0%
	Muy satisfecho	8	10,7%
	Insatisfecho	10	13,3%

Relaciones interpersonales	Satisfecho	55	73,3%
	Muy satisfecho	10	13,3%
Desarrollo personal	Insatisfecho	14	18,7%
	Satisfecho	43	57,3%
Desempeño de tareas	Muy satisfecho	18	24,0%
	Insatisfecho	14	18,7%
Relación con la autoridad	Satisfecho	49	65,3%
	Muy satisfecho	12	16,0%
	Insatisfecho	13	17,3%
	Satisfecho	58	77,3%
	Muy satisfecho	4	5,3%

Interpretación:

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, el 29,3% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales; el 57,3% un nivel satisfecho y el 13,3% un nivel muy satisfecho, siendo el nivel satisfecho el predominante en esta dimensión; el 16,0% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Beneficios laborales y o remunerativos ; el 62,7% un nivel satisfecho y el 21,3% un nivel muy satisfecho, siendo el nivel satisfecho el predominante en esta dimensión; el 21,3% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Políticas administrativas; el 68,0% un nivel satisfecho y el 10,7% un nivel muy satisfecho, siendo el nivel satisfecho el predominante en esta dimensión; el 13,3% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Relaciones interpersonales; el 73,3% un nivel satisfecho y el 13,3% un nivel muy satisfecho, siendo el nivel satisfecho el predominante de todas las dimensiones, el 18,7% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Desarrollo personal; el 57,3% un nivel satisfecho y el 24,0% un nivel muy satisfecho, siendo el nivel satisfecho el nivel predominante, el 18,7% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Desempeño de tareas; el 65,3% un nivel satisfecho y el 16,0% un nivel muy satisfecho, notando que también predomina el nivel satisfecho, finalmente el 17,3% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Relación con la autoridad; el 77,3% un nivel satisfecho y el 5,3% un nivel muy satisfecho, demostrando que en esta dimensión predomina el nivel de satisfecho.

Resultados de la prueba de hipótesis (inferenciales)

Tabla 5

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	VARIABLES*CORRELACIÓN	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión administrativa *satisfacción laboral	,676**	,000	75	Considerable
Hipótesis específica-1	Planeación* satisfacción laboral	,570**	,000	75	Considerable
Hipótesis específica-2	Organización * satisfacción laboral	,372**	,001	75	Medio
Hipótesis específica-3	Dirección * satisfacción laboral	,578**	,000	75	Considerable
Hipótesis específica-4	Control * satisfacción laboral	,042**	,772	75	Nula

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

De acuerdo al establecimiento de hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable – dimensión y con respecto a los datos procesados, se utilizó del Rho de Spearman, a través de ello, se obtuvieron los siguientes resultados:

Se puede señalar que la hipótesis general (Gestión administrativa y satisfacción laboral) tienen un nivel de correlación cuyo nivel es considerable (Rho 0,676 y p-valor 0,000), lo que nos indica que, a mayor gestión administrativa existe una mayor satisfacción laboral.

En tanto que para cada una de las hipótesis se obtuvieron los siguientes resultados: la hipótesis específica-1 (Planeación * satisfacción laboral) el nivel de correlación es considerable (Rho 0,570 y p-valor 0,000).

La hipótesis específica-2 (Organización * satisfacción laboral) el nivel de correlación es medio (Rho 0,372 y p-valor 0,001); la hipótesis específica-3 (Dirección * satisfacción laboral) el nivel de correlación es considerable (Rho 0,578 y p-valor 0,000).

Finalmente, en la hipótesis específica-4(Control*satisfacción laboral) el nivel de correlación es considerable (Rho 0,042 y p-valor 0,722) es decir que el control no se relaciona con la satisfacción laboral, debido a que el p-valor es mayor a 0,0.5.

En todos las 3 primeras correlaciones el p-nivel es de 0,00, ello nos permite establecer la existencia de una relación de cada una de las dimensiones con esta variable, pero observamos lo que sucede en la hipótesis específica 4 a pesar de existir un nivel de correlación nula el p-valor es mayor a la referencia de 0,05 por lo que inmediatamente esto hace que se acepte la hipótesis nula haciendo que a medida que aumentamos la gestión administrativa, aumentará la satisfacción laboral exceptuado por la dimensión control donde no existe correlación.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general (Gestión administrativa y satisfacción laboral) tienen un nivel de correlación cuyo nivel es considerable (Rho 0,676 y p-valor 0,000), estos resultados fueron contradichos por Pacheco, Robles y Ospino (2018) quienes identificaron una relación moderada debilidad debido a la poca gestión y protagonismo del directivo en cuanto a la toma de decisiones y el aspecto administrativo es dejado de lado y su accionar radica en la verificación de la donación de recursos materiales emitidos por la instancia educativa, en cambio, Face (2017) mencionó que hay una buena relación debido a que se cumplen todos los requisitos para realizar una eficiente gestión que se ve reflejado en la satisfacción de todos los miembros de la organización. No obstante, podemos evidenciar que los resultados obtenidos son considerables Rho 0,676 debido a que, si se realiza una gestión administrativa teniendo en cuenta los procesos, pero todavía mantiene cierto margen de insatisfacción por parte de los docentes encuestados, así mismo podemos reforzar lo mencionado con referentes teóricos como (Fernández ,2010) que refirió que se deben realizar acciones que desarrollen capacidades administrativas en los colaboradores para que incremente la calidad de la gestión y también la satisfacción de los involucrados.

La hipótesis específica-1 (Planeación * satisfacción laboral) el nivel de correlación es considerable (Rho 0,570 y p-valor 0,000) al respecto, Cerdas, García, Torres y Fallas (2017) mencionaron una relación baja debido al desconocimiento de los docentes de las funciones administrativas lo que genera confusión, descontento e insatisfacción, por otro lado, Hernández (2016) señaló que se debe al desconocimiento de ciertos factores que se encuentran vinculadas a la labor pedagógica, sin embargo existe desconocimiento y esto genera insatisfacción, estos resultados difieren con los obtenidos que son considerables Rho 0,570 debido a que si se realiza una planificación con metas educacionales, pero lo deficiente es que no se realiza un seguimiento ni se evalúa los procesos, al respecto, Chiavenato (2012) toda gestión debe partir de una buena planificación que conlleve al establecimiento de objetivos y a la obtención de logros de aprendizajes en los estudiantes.

La hipótesis específica-2 (Organización * satisfacción laboral) el nivel de correlación es medio (Rho 0,372 y p-valor 0,05); según Cárdenas, Farías y Méndez (2017) hay una regular relación puesto que dependerá de quienes dirigen la institución para mejora de la educación y por ende al logro de aprendizajes que beneficien a toda la comunidad educativa, al contrario, Maza (2018) señaló una alta relación porque depende una buena estructura organizacional y de quienes la lideran para alcanzar la calidad y por ende la satisfacción, estos resultados fueron opuestos a los obtenidos de medio Rho 0,372, porque existe una correlación medio debido a que existe deficiencias en la organización debido a deficiencias de liderazgo de parte de los directivos, al respecto, Chiavenato (2012) quién mencionó que todo desempeño en el trabajo debe estar enfocado al logro de los objetivos dados por la organización.

La hipótesis específica-3 (Dirección * satisfacción laboral) el nivel de correlación es considerable (Rho 0,578 y p-valor 0,000) para Simbrom (2019) hay una relación muy alta debido a que el rol de director se encuentra encaminado al mejorar la gestión administrativa y la satisfacción de todos los actores educativos, al contrario, Gallarday (2017) afirmó que hay una correlación moderada debido al poco involucramiento del directivo por desconocimiento de los procesos administrativos, estos datos son contradictorios a los dados con un Rho 0,578 medio debido a que no se capacita a los docentes sobre sus funciones administrativas dentro de la institución, esta intención fue avalada por Chiavenato (2012) que en toda organización se deben cumplir labores administrativas que respondan al logro de metas educacionales.

La hipótesis específica-4 (Control * satisfacción laboral) el nivel de correlación es débil (Rho 0,042 y p-valor ,623) al respecto, Noriega (2018) señaló que hay una correlación alta debido que se realiza seguimiento al proceso administrativo que realiza el directivo y los docentes lo que indica una alta satisfacción de todos los actores educativos, al contrario, Castañeda y Vásquez (2016) mencionaron una correlación baja debido a que solo se evalúa la planificación y los objetivos dejando de lado los demás procesos, estos

resultados fueron opuestos a los obtenidos puesto que en nuestro estudio no existe relación nula (Rho 0,42 y p -valor 0,722) debido a que no se realiza el proceso de control por parte del directivo y existe desconocimiento docente de sus funciones administrativas, siendo de vital importancia este proceso como lo señaló Chiavenato (2012) el control a través de la supervisión garantiza los logros, correcciones y retroalimentación del proceso.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,676 y p-valor 0,000). Es decir que a una buena gestión administrativa va existir una buena satisfacción laboral de los docentes.

Segunda: La planeación se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,570 y p-valor 0,000). Es decir que a una mejor planeación va a ver mejor satisfacción laboral de los docentes.

Tercera: La organización se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación medio (Rho 0,372 y p-valor 0,001). Es decir, existe una moderada relación que se requiere mejorar la organización para obtener una mayor satisfacción laboral.

Cuarta: La dirección se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,578 y p-valor 0,000), siendo la dimensión la que tiene más alto grado de correlación sobre las demás.

Quinta: El control no se relaciona con la satisfacción laboral, a pesar de tener una correlación cercana a cero su p-valor 0,722 hace que la se rechace la correlación es nula. Por lo tanto, no hay relación entre la dimensión y la segunda variable.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos de la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta fortalecer la gestión administrativa implementando espacios de diálogo y reuniones, relacionados al mejoramiento continuo entre las áreas existentes para estandarizar los procesos y estos sean más eficientes, eficaces y dinámicos. así como también mantener una comunicación más efectiva con los docentes para mejorar las actividades administrativas.

Segunda: A los directivos de la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta 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 satisfacción laboral.

Tercera: A los directivos de la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, la implementación de una estructura orgánica que se ajuste a las necesidades institucionales, ya que la estructura y el diseño organizacional son los pilares de la administración. Esto permitirá hacer una mejor división del trabajo y la forma en el que se distribuirán o asignarán los recursos (humanos, materiales, etc.) oportunamente.

Cuarta: A los directivos de la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, implementar un sistema de recompensas no monetarias que permitan valorar el esfuerzo, el desempeño y el reconocimiento de resultados por las metas logradas a través de felicitaciones públicas y resoluciones de condecoraciones, igualmente el desarrollo de talleres, cursos, conferencias, etc., que estén dirigidos a fortalecer las relaciones interpersonales y el incremento del conocimiento que permitan la autorrealización profesional. Asimismo, se recomienda no descuidar los ambientes donde el personal laboral, ya que estas, deberán prestar

condiciones óptimas y se deberá dotar de todas las herramientas y equipos necesarios para el cumplimiento de la función y su satisfacción laboral.

Quinta: A los directivos de la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, implementar sistemas de control, el cumplimiento con todos los procesos administrativos con el fin de tomar acciones correctivas y mantener la calidad educativa, esto permitirá que los docentes se sientan satisfechos.

REFERENCIAS

- 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.
- Argos, J., & Esquerro, M. P. (2014). *Liderazgo y educación*. Santander: Ediciones PubliCan.
- Anzola, Sérvulo (2002) *Administración De Pequeñas Empresas*, Segunda Edición, Editorial McGrawhill, México. Paidós.
- Barrientos, C; Silva. P; Antúñez, S. (2016) Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. *Educación vol.25 no.49 Lima set. 2016* Recuperado:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200003
- Benavides, G; y Barrientos, O. (2015), Elementos clave de la administración de programas académicos. *Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 79, julio-diciembre, 2015, pp. 130- 147 Universidad EAN Bogotá, Colombia*. Recuperado:
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20643042009.pdf>
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2017) Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa *Revista Iberoamericana de Educación 67:55-70 · January 2015 with 817*
- Botero, L. (2017) El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad. *Revista Ciencias Estratégicas, vol. 25, núm. 38, julio-diciembre, 2017, pp. 271-276 Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia*. Recuperado:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>
- Briones,W; Guanín,E; Morales, F; y Bajaña, F. (2019) Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias Holguín, vol. 25, núm. 2, april-june, 2019, pp. 1-14 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín Holguín, Cuba*. Recuperado:

https://www.redalyc.org/pdf/1815/Resumenes/Resumen_181559111001_1.pdf

- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. (1a ed.). Inglaterra: Ashgate Publishing Limited.
- 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.
- Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán, Lambayeque - Perú.
- Cerdas, V, García, J, Torres, N, y Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa de los centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12 (2), 95-122 [DOI: https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5](https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5)
- Cervantes, C. (2017) *Comunicación interna y gestión organizacional en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, oficina Lima, 2017*. (Tesis maestría) Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Chiavenato, I (2006). *Teoría General de la Administración* (7ma edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2012) *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8ma. Edición) .Mc .Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas, un enfoque interdisciplinario*. Madrid, España: Paraninfo.

- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. EE.UU.: Stanford University Press.
- Gallarday, S. (2017). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Gan, F. (2012). *Clima y desempeño laboral*. Madrid: Díaz de Santos.
- 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.
- Grados, J. (2012). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Trillas.
- Herzberg, F. (2003). *How do you motivate employees?*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/10934893_One_More_Time_How_do_You_Motivate_Employees.
- Iaffaldano, M. y Muchinsky, P. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.97.2.251>
- Jiménez, I. (2011). Análisis de cinco desafíos en el ejercicio de la administración educativa. *Actualidades Investigativas en Educación*, 8(1), 1-15. [doi:10.15517/aie.v8i1.9307](https://doi.org/10.15517/aie.v8i1.9307)
- Kessler, E. (2013) [*Encyclopedia of Management Theory*](#). Edithor Sage Reference
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mexico: Mcgraw- hill/Interamericana.
- Landy, F. (1989). *Psychology of Work Behavior*. (4a ed.). EE.UU.: Brooks/Cole Pub Co.

- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-226. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Manes, J. (2014.) *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 4ta edición, Editorial Gránica. Buenos Aires.
- Maza, L. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- MINEDU (2017) *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú. Tomado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- 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.
- Pacheco, R.; Robles, C. y Ospino, A. (2018). *Análisis de los resultados de la gestión administrativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Santa Marta*, Universidad del Magdalena, Colombia. Recuperado: https://www.researchgate.net/publication/328318627_642018000500259.
- Palacios, L (2016). *Estrategias de creación empresarial*. Ediciones Ecoe, 2da edición. Colombia. Recuperado: https://books.google.com.pe/books?id=dva2DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Palma, S. (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. y Seligman, M. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161- 172. <https://doi.org/10.1002/job.584>
- Ramos, J. (2015). *Métodos, técnicas y procedimientos de investigación*. 2da Edición, Editorial Jurídica Grijley, Lima, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 8ª edición. México: 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. *Capital Humano* (219), 60. Recuperado de: 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*. DOI [10.35381/cm.v6i10.295](https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295).
- Suliman A., Mazen J., Samy S. Abu Naser & M. Abu Amuna (2017) The Effectiveness of a Training Program in Increasing Crowd Funding - *International Journal of Advanced Educational Research* 2 (1):31-37.
- Van Huss, B. (2014) Administrative Management: Setting People Up for Success. Study Tools.
- Vargas, J. y Soto, A. (2016). *Paradigm Shift in the Management school from traditional to an eclectic approach of administrative management*. Journal of Business Management and Economics 4: 11 November (2016). Recuperado de: <https://www.omicsonline.org/.../paradigm-shift-in-the-manageme>
- 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*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, España.
- Vroom, V.(1964). *Work and Motivation*. (1a ed.). EE.UU.: Wiley.
- Wright, T. y Staw, B. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23. [https://doi.org/10.1002/\(si-ci\)1099-1379\(199901\)20:1<1::aid-job885>3.0.co;2-w](https://doi.org/10.1002/(si-ci)1099-1379(199901)20:1<1::aid-job885>3.0.co;2-w)

Anexos

Título: Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planeación y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la planeación y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p> <p>Determinar la relación entre la organización y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p> <p>Determinar la dirección y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p> <p>Determinar la relación entre el control y satisfacción laboral en la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La planeación se relaciona con satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p> <p>La organización se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p> <p>La dirección se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p>	Variable 1: Gestión administrativa (Chiavenato (2012)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Planeación	Procedimiento Presupuesto	1 al 5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente (24-55)
			Organización	Atención al ciudadano Procedimiento Liderazgo	6 al 10		Regular (56-87)
			Dirección	Comunicación Supervisión	11 al 18		Eficiente (88-120)
Control	Desempeño Reingeniería de procesos	19 al 24					

<p>¿Cuál es la relación entre el control y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020?</p>	<p>Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p>	<p>El control se relaciona con satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

Variable 2: Satisfacción laboral Palma (2005)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Condiciones físicas y/o materiales	Confort	1al 4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Insatisfecho (33-76) Satisfecho (77-120) Muy satisfecho (121-165)
Beneficios laborales y/o remunerativas	Expectativas	5 al 8		
Políticas administrativas	Expectativas	9 al 13		
	Interrelaciones	14 al 17		

			Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Realización Utilidad Jerarquía	18 al 22 23 al 27 28 al 33		
--	--	--	--	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO. Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población censal: Estuvo conformada por 75 docentes de la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de gestión administrativa Cuestionario de satisfacción laboral	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planeación	Procedimiento Presupuesto	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (24- 55) Regular (56-87) Eficiente (88-120)
Organización	Atención Procedimientos administrativos Liderazgo	6 al 10		
Dirección	Comunicación Supervisión	11 al 18		
Control	Desempeño Reingeniería de procesos	19 al 24		

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Condiciones físicas y/o materiales	Confort	1 al 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Insatisfecho (33-76) Satisfecho (77-120) Muy satisfecho (121-165)
Beneficios laborales y/o remunerativos	Expectativas	5 al 8		
Políticas administrativas	Expectativas	9 al 13		
Relaciones interpersonales	Interrelaciones	14 al 17		
Desarrollo personal	Realización	18 al 22		
Desempeño de tareas	Utilidad	23 al 27		
Relación con la autoridad	Jerarquía	28 al 33		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente,

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

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

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN						
1	Tiene conocimiento de las políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.					
2	Tiene conocimiento su misión y visión institucional.					
3	Realiza un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.					
4	Cuenta con un presupuesto anual de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la Institución.					
5	Participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT) con el CONEI.					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
6	Atiende de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.					
7	Brindan los medios de comunicación alternos (WhatsApp, Zoom) para atender a los padres de familia en esta etapa de aislamiento social.					
8	Organiza virtualmente a los docentes para trabajar en equipos.					
9	Dirige el equipo administrativo, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
10	Toma decisiones institucionales en esta etapa de aislamiento social con el propósito de realizar una gestión eficiente.					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN						
11	Practica la escucha activa ante su directivo y demás docentes.					
12	Promueve una comunicación asertiva con la comunidad educativa, utilizando los medios virtuales que permite la situación actual.					
13	Motiva y promueve la retroalimentación basado en los resultados obtenidos.					
14	Informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.					
15	Realiza un informe sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor docente.					
16	Planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa.					
17	Actualiza permanentemente su carpeta pedagógica como una de las funciones de la gestión administrativa.					
18	Evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
19	Emplea estrategias para alcanzar las metas trazadas en la institución educativa.					
20	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la institución educativa.					
21	El personal administrativo que labora en la institución educativa ha sido capacitado para el desarrollo de sus funciones.					
22	Tiene conocimiento de los problemas administrativos en la institución educativa con el fin de realizar mejoras.					
23	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades programadas en la institución educativa.					
24	Cumple con promover la innovación y uso de entornos virtuales de aprendizaje.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado docente,

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

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

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES					
1	La condición física del ambiente facilita la realización de las actividades pedagógicas.					
2	El ambiente donde se labora es iluminado, ventilado y agradable.					
3	El ambiente de la I.E. es adecuado para el desarrollo de mi labor educativa.					
4	Los recursos y materiales educativos favorecen el desarrollo de mis labores diarias.					
	BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
5	La remuneración económica que percibo mensualmente está de acorde con la labor que realizó.					
6	Recibo incentivo de director de la I.E. (RD. o carta de felicitación) por algún proyecto innovador, en					
7	Me siento cómodo cuando trabajo con otros docentes.					
8	Prefiero alejarme de los docentes que discrepan conmigo.					
	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					
9	Me siento comprometido con la institución y con los estudiantes.					
10	Respeto las normas y reglamentos que rige en la institución educativa.					
11	Recibo un buen trato laboral por parte del directivo.					
12	Me siento incómodo cuando no se respetan los horarios establecidos y se realizan reuniones fuera					
13	Reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
14	Mantengo buenas relaciones con otros docentes.					
15	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
16	Prefiero tomar distancia con otros docentes que tengo discrepancias.					
17	Demuestro respeto hacia otros docentes aún tengan opiniones distintas a las mías.					
	DESARROLLO PERSONAL					
18	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser y me siento realizado.					
19	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
20	Disfruto cada actividad que desarrollo en la institución educativa.					
21	Trato de mantener una comunicación asertiva con el directivo porque beneficia la calidad de mi					
22	Acudo a capacitaciones y/o actualizaciones para mejorar mi desarrollo profesional.					
	DESEMPEÑO DE TAREAS					
23	Las actividades pedagógicas que realizo son tan valiosas como cualquier otra.					
24	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	Me siento complacido con el trabajo que realizo.					
	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					
28	Mi director es comprensivo.					
29	Es grata la disposición del director cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
30	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.					
31	La relación que tengo con los directivos es cordial.					
32	No me siento a gusto con mi director.					
33	Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de gestión

Tomado de: Flores (2019)

Adaptación: Requis (2020).

Año: 2020

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Individual – Virtual

Aplicación: Docentes

Significación: Valora el nivel de gestión directiva ejecutada en la institución educativa.

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de satisfacción laboral

Autora : Palma (2005)

Adaptación : Requis (2020).

Año: 2020

Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Individual - Virtual

Aplicación: Docentes

Significación: Valora el nivel de percepción del nivel de satisfacción laboral presentada en la institución educativa.

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable 1: Gestión administrativa.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN								
1	En la I.E. se elabora el diagnóstico FODA con la participación de los docentes externa e internamente.	X		X		X		
2	Como docente participas en la elaboración o modificación la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores institucionales.	X		X		X		
3	Se forman equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	X		X		X		
4	Como docente participas en la coordinación y planificación de actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar.	X		X		X		
5	Se reflexiona sobre los objetivos institucionales cumplidos al concluir el año escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN								
6	Se fomenta el trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones equitativamente con otros docentes.	X		X		X		
7	Se informa sobre los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	X		X		X		
8	Se cumple con los objetivos establecidos durante el año escolar.	X		X		X		
9	Se proporciona los recursos y materiales necesarios para cumplir con las actividades pedagógicas.	X		X		X		
10	Se organiza reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EL USO DE MATERIALES EDUCATIVOS								
11	Se cumple con las actividades pedagógicas planificadas.	X		X		X		
12	Existe un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	X		X		X		
13	Se reconoce y resalta a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	X		X		X		
14	Se capacita a los docentes para su desarrollo profesional.	X		X		X		
15	Se realiza talleres de actualización para mejorar su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
16	Se promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.	X		X		X		
17	Se propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en cada uno de los docentes.	X		X		X		
18	Muestras disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
19	Se evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora en su desempeño.	X		X		X		
20	Se realiza el seguimiento y monitoreo sistemático a los docentes y estudiantes para mejorar sus niveles de aprendizaje.	X		X		X		
21	Se entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	X		X		X		
22	Se revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	X		X		X		
23	Se propicia coevaluación y heteroevaluación entre docentes.	X		X		X		
24	Se retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

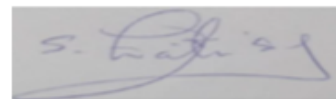
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: **ZARATE GUTIERREZ GABRIELA** DNI: **09688202**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

25 de octubre del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.
Mg: ZARATE GUTIERREZ GABRIELA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable 2: Satisfacción laboral.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES							
1	La condición física del ambiente facilita la realización de las actividades pedagógicas.	X		X		X		
2	El ambiente donde se labora es iluminado, ventilado y agradable.	X		X		X		
3	El ambiente de la I.E. es adecuado para el desarrollo de mi labor educativa.	X		X		X		
4	Los recursos y materiales educativos favorecen el desarrollo de mis labores diarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS.							
5	La remuneración económica que percibo mensualmente está de acorde con la labor que realizó.	X		X		X		
6	Recibo incentivos de director de la I.E. (RD. o carta de felicitación) por algún proyecto innovador, en beneficio de la comunidad educativa.	X		X		X		
7	Me siento cómodo cuando trabajo con otros docentes.	X		X		X		
8	Prefiero alejarme de los docentes que discrepan conmigo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS.							
9	Me siento comprometido con la institución y con los estudiantes.	X		X		X		
10	Respeto las normas y reglamentos que rige en la institución educativa.	X		X		X		
11	Recibo un buen trato laboral por parte del directivo.	X		X		X		
12	Me siento incómodo cuando no se respetan los horarios establecidos y se realizan reuniones fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		
13	Reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES							
14	Mantengo buenas relaciones con otros docentes.	X		X		X		
15	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
16	Prefiero tomar distancia con otros docentes que tengo discrepancias.	X		X		X		
17	Demuestro respeto hacia otros docentes aún tengan opiniones distintas a las mías.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL							
18	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser y me siento realizado.	X		X		X		
19	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
20	Disfruto cada actividad que desarrollo en la institución educativa.	X		X		X		
21	Trato de mantener una comunicación asertiva con el directivo porque beneficia la calidad de mi trabajo.	X		X		X		
22	Acudo a capacitaciones y/o actualizaciones para mejorar mi desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE TAREAS							
23	Las actividades pedagógicas que realizo son tan valiosas como cualquier otra.	X		X		X		
24	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
26	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
27	Me siento complacido con el trabajo que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD							
28	Mi director es comprensivo.	X						
29	Es grata la disposición del director cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
30	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
31	La relación que tengo con los directivos es cordial.	X		X		X		
32	No me siento a gusto con mi director.	X		X		X		
33	Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: **ZARATE GUTIERREZ GABRIELA** **DNI: 09688202**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

25 de octubre del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.
Mg. ZARATE GUTIERREZ GABRIELA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable 1: Gestión administrativa.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN								
1	En la I.E. se elabora el diagnóstico FODA con la participación de los docentes externa e internamente.	X		X		X		
2	Como docente participas en la elaboración o modificación la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores institucionales.	X		X		X		
3	Se forman equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	X		X		X		
4	Como docente participas en la coordinación y planificación de actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar.	X		X		X		
5	Se reflexiona sobre los objetivos institucionales cumplidos al concluir el año escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN								
6	Se fomenta el trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones equitativamente con otros docentes.	X		X		X		
7	Se informa sobre los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	X		X		X		
8	Se cumple con los objetivos establecidos durante el año escolar.	X		X		X		
9	Se proporciona los recursos y materiales necesarios para cumplir con las actividades pedagógicas	X		X		X		
10	Se organiza reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EL USO DE MATERIALES EDUCATIVOS								
11	Se cumple con las actividades pedagógicas planificadas.	X		X		X		
12	Existe un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	X		X		X		
13	Se reconoce y resalta a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	X		X		X		
14	Se capacita a los docentes para su desarrollo profesional.	X		X		X		
15	Se realiza talleres de actualización para mejorar su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
16	Se promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.	X		X		X		
17	Se propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en cada uno de los docentes.	X		X		X		
18	Muestras disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
19	Se evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora en su desempeño.	X		X		X		
20	Se realiza el seguimiento y monitoreo sistemático a los docentes y estudiantes para mejorar sus niveles de aprendizaje.	X		X		X		
21	Se entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	X		X		X		
22	Se revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	X		X		X		
23	Se propicia coevaluación y heteroevaluación entre docentes.	X		X		X		
24	Se retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

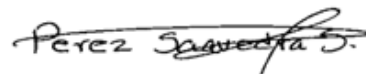
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: **PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO** DNI:25601051

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

15 de noviembre del 2020

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



Firma del Experto Informante.
Dr. / Mg: **PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO**

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable 2: Satisfacción laboral.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES								
1	La condición física del ambiente facilita la realización de las actividades pedagógicas.	X		X		X		
2	El ambiente donde se labora es iluminado, ventilado y agradable.	X		X		X		
3	El ambiente de la I.E. es adecuado para el desarrollo de mi labor educativa.	X		X		X		
4	Los recursos y materiales educativos favorecen el desarrollo de mis labores diarias.	X		X		X		
DIMENSION 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS.								
5	La remuneración económica que percibo mensualmente está de acorde con la labor que realizo.	X		X		X		
6	Recibo incentivos de director de la I.E. (RD. o carta de felicitación) por algún proyecto innovador, en beneficio de la comunidad educativa.	X		X		X		
7	Me siento cómodo cuando trabajo con otros docentes.	X		X		X		
8	Prefiero alejarme de los docentes que discrepan conmigo.	X		X		X		
DIMENSION 3: POLITICAS ADMINISTRATIVAS.								
9	Me siento comprometido con la institución y con los estudiantes.	X		X		X		
10	Respeto las normas y reglamentos que rige en la institución educativa.	X		X		X		
11	Recibo un buen trato laboral por parte del directivo.	X		X		X		
12	Me siento incómodo cuando no se respetan los horarios establecidos y se realizan reuniones fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		
13	Reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES								
14	Mantengo buenas relaciones con otros docentes.	X		X		X		
15	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
16	Prefiero tomar distancia con otros docentes que tengo discrepancias.	X		X		X		
17	Demuestro respeto hacia otros docentes aún tengan opiniones distintas a las mías.	X		X		X		
DIMENSION 5: DESARROLLO PERSONAL								
18	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser y me siento realizado.	X		X		X		
19	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
20	Disfruto cada actividad que desarrollo en la institución educativa.	X		X		X		
21	Trato de mantener una comunicación asertiva con el directivo porque beneficia la calidad de mi trabajo.	X		X		X		
22	Acudo a capacitaciones y/o actualizaciones para mejorar mi desarrollo profesional.	X		X		X		
DIMENSION 6: DESEMPEÑO DE TAREAS								
23	Las actividades pedagógicas que realizo son tan valiosas como cualquier otra.	X		X		X		
24	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
26	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
27	Me siento complacido con el trabajo que realizo.	X		X		X		
DIMENSION 7: RELACION CON LA AUTORIDAD								
28	Mi director es comprensivo.	X		X		X		
29	Es grata la disposición del director cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
30	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
31	La relación que tengo con los directivos es cordial.	X		X		X		
32	No me siento a gusto con mi director.	X		X		X		
33	Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: **PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO** DNI:25601051

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

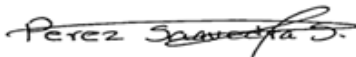
15 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Dr. / Mg: **PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable 1: Gestión administrativa.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN								
1	En la I.E. se elabora el diagnóstico FODA con la participación de los docentes externa e internamente.	X		X		X		
2	Como docente participas en la elaboración o modificación la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores institucionales.	X		X		X		
3	Se forman equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	X		X		X		
4	Como docente participas en la coordinación y planificación de actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar.	X		X		X		
5	Se reflexiona sobre los objetivos institucionales cumplidos al concluir el año escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN								
6	Se fomenta el trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones equitativamente con otros docentes.	X		X		X		
7	Se informa sobre los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	X		X		X		
8	Se cumple con los objetivos establecidos durante el año escolar.	X		X		X		
9	Se proporciona los recursos y materiales necesarios para cumplir con las actividades pedagógicas.	X		X		X		
10	Se organiza reuniones con los docentes para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones permanentes y de fechas cívicas, empleando un cuaderno de actas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EL USO DE MATERIALES EDUCATIVOS								
11	Se cumple con las actividades pedagógicas planificadas.	X		X		X		
12	Existe un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	X		X		X		
13	Se reconoce y resalta a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	X		X		X		
14	Se capacita a los docentes para su desarrollo profesional.	X		X		X		
15	Se realiza talleres de actualización para mejorar su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
16	Se promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.	X		X		X		
17	Se propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en cada uno de los docentes.	X		X		X		
18	Muestras disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
19	Se evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora en su desempeño.	X		X		X		
20	Se realiza el seguimiento y monitoreo sistemático a los docentes y estudiantes para mejorar sus niveles de aprendizaje.	X		X		X		
21	Se entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	X		X		X		
22	Se revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	X		X		X		
23	Se propicia coevaluación y heteroevaluación entre docentes.	X		X		X		
24	Se retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Jeancarlo Joel GARCÍA GUADALUPE DNI: 49993276

Especialidad del validador: LENGUA ESPAÑOLA Y LINGÜÍSTICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

19 de noviembre del 2020


 Firma del Experto Informante.

Mg. Jeancarlo Joel García Guadalupe

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable 2: Satisfacción laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES								
1	La condición física del ambiente facilita la realización de las actividades pedagógicas.	✓		✗		✗		
2	El ambiente donde se labora es iluminado, ventilado y agradable.	✓		✗		✗		
3	El ambiente de la I.E. es adecuado para el desarrollo de mi labor educativa.	✗		✗		✗		
4	Los recursos y materiales educativos favorecen el desarrollo de mis labores diarias.	✗		✗		✗		
DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS.								
5	La remuneración económica que percibo mensualmente está de acorde con la labor que realizo.	✗		✗		✗		
6	Recibo incentivos de director de la I.E. (RD. o carta de felicitación) por algún proyecto innovador, en beneficio de la comunidad educativa.	✗		✗		✗		
7	Me siento cómodo cuando trabajo con otros docentes.	✗		✗		✗		
8	Prefiero alejarme de los docentes que discrepan conmigo.	✗		✗		✗		
DIMENSIÓN 3: POLITICAS ADMINISTRATIVAS.								
9	Me siento comprometido con la institución y con los estudiantes.	✗		✗		✗		
10	Respeto las normas y reglamentos que rige en la institución educativa.	✗		✗		✗		
11	Recibo un buen trato laboral por parte del directivo.	✗		✗		✗		
12	Me siento incómodo cuando no se respetan los horarios establecidos y se realizan reuniones fuera de mi horario de trabajo.	✓		✗		✗		
13	Reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✗		
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES								
14	Mantengo buenas relaciones con otros docentes.	✓		✓		✗		
15	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✗		
16	Prefiero tomar distancia con otros docentes que tengo discrepancias.	✗		✓		✗		
17	Demuestro respeto hacia otros docentes aún tengan opiniones distintas a las mías.	✓		✗		✓		
DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL								
18	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser y me siento realizado.	✗		✗		✗		
19	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	✗		✗		✗		
20	Disfruto cada actividad que desarrollo en la institución educativa.	✗		✗		✓		
21	Trato de mantener una comunicación asertiva con el directivo porque beneficia la calidad de mi trabajo.	✗		✗		✗		
22	Acudo a capacitaciones y/o actualizaciones para mejorar mi desarrollo profesional.	✗		✗		✗		
DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE TAREAS								
23	Las actividades pedagógicas que realizo son tan valiosas como cualquier otra.	✗		✗		✗		
24	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✗		✗		✓		
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✗		✗		✗		
26	Mi trabajo me aburre.	✗		✗		✓		
27	Me siento complacido con el trabajo que realizo.	✗		✗		✓		
DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD								
28	Mi director es comprensivo.	✗		✗		✗		
29	Es grata la disposición del director cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✗		✓		✓		
30	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.	✗		✗		✗		
31	La relación que tengo con los directivos es cordial.	✗		✗		✗		
32	No me siento a gusto con mi director.	✗		✗		✗		
33	Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✗		✗		✗		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): ✓ Suficiencia

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

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Jeancarlo Joel GARCÍA GUADALUPE DNI: 44996276

 Especialidad del validador: Lenguas Extranjeras y Literatura

...18 de mayo del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

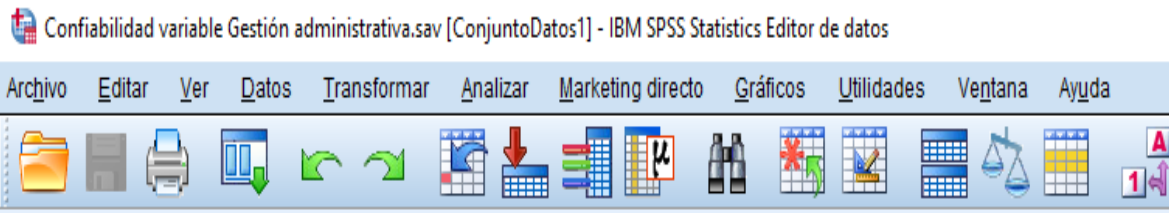
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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


 Firma del Experto Informante.
Mg. Jeancarlo Joel García Guadalupe

Anexo 6: Confiabilidad de variables 1 y 2:



18 : P18

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3

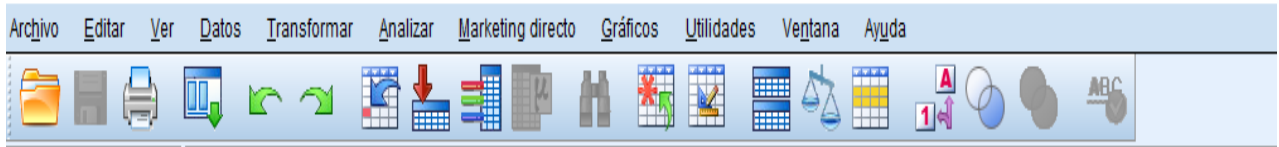
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,686	24



20 :

	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	
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	1	3	2	2	4	3	4	2	4	
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	4	3	1	4	4	2	5	1	
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	1	4	1	2	1	4	1	2	4	3	1	2
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	2	2	3	2	4	2	5	5	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	4	2	2	1	2	2	3	2	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	1	2	4	2	2	2	3	3	2	
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	3	1	5	3	2	2	4	1	1	
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	4	3	1	3	2	2	1	1	4	
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	4	4	1	2	3	3	2	1	4	
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	1	1	5	3	5	3	1	5	3	
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	2	5	3	3	3	3	4	1	4	
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	4	4	2	3	4	3	1	4	1	
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	4	4	2	3	4	3	2	1	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	3	3	2	4	4	4	3	3	1	
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	3	3	5	4	4	4	2	1	5	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
,889	33

Anexo 7: Consentimiento informado



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 23 de noviembre de 2020
Carta P. 842-2020-EPG-UICV-LN-F05L01/-INT

MAGISTER
ABRAHAM SANDOVAL CONDESO
DIRECTOR
INSTITUCION EDUCATIVA N° 3520

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a REQUIS CAPCHA, LUZ ROSARIO; identificada con DNI N° 15283566 y con código de matrícula N° 6000027336; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020

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

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

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



"Año de la universalización de la Salud"



Zapan, 26 de noviembre del 2020

OFICIO N°- 080 -2020 - D.IE.3520-ZAPAN

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
Jefe de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima.
CAMPUS LIMA NORTE

Presente:

ASUNTO: Se le otorga el permiso para desarrollar trabajo de investigación.
REF. : Carta P. 842-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Me dirijo a Usted para saludarle cordialmente a nombre de la comunidad educativa 3520 ZAPAN, la presente tiene es para responder a la carta emitida a esta institución, donde se aprueba el permiso a la estudiante REQUIS CAPCHA, LUZ ROSARIO; identificada con DNI N° 15283566 a fin que pueda obtener información, para desarrollar su trabajo de investigación titulado: **Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020**

Me despido de usted reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Abraham Sandoval Condeso
Director I.E. 3520 ZAPAN

Mg. Abraham Sandoval Condeso
DIRECTOR I.E 3520 ZAPAN

Anexo 9: Tabla de análisis de datos

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Anexo 10: Grafico de barras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión administrativa y dimensiones

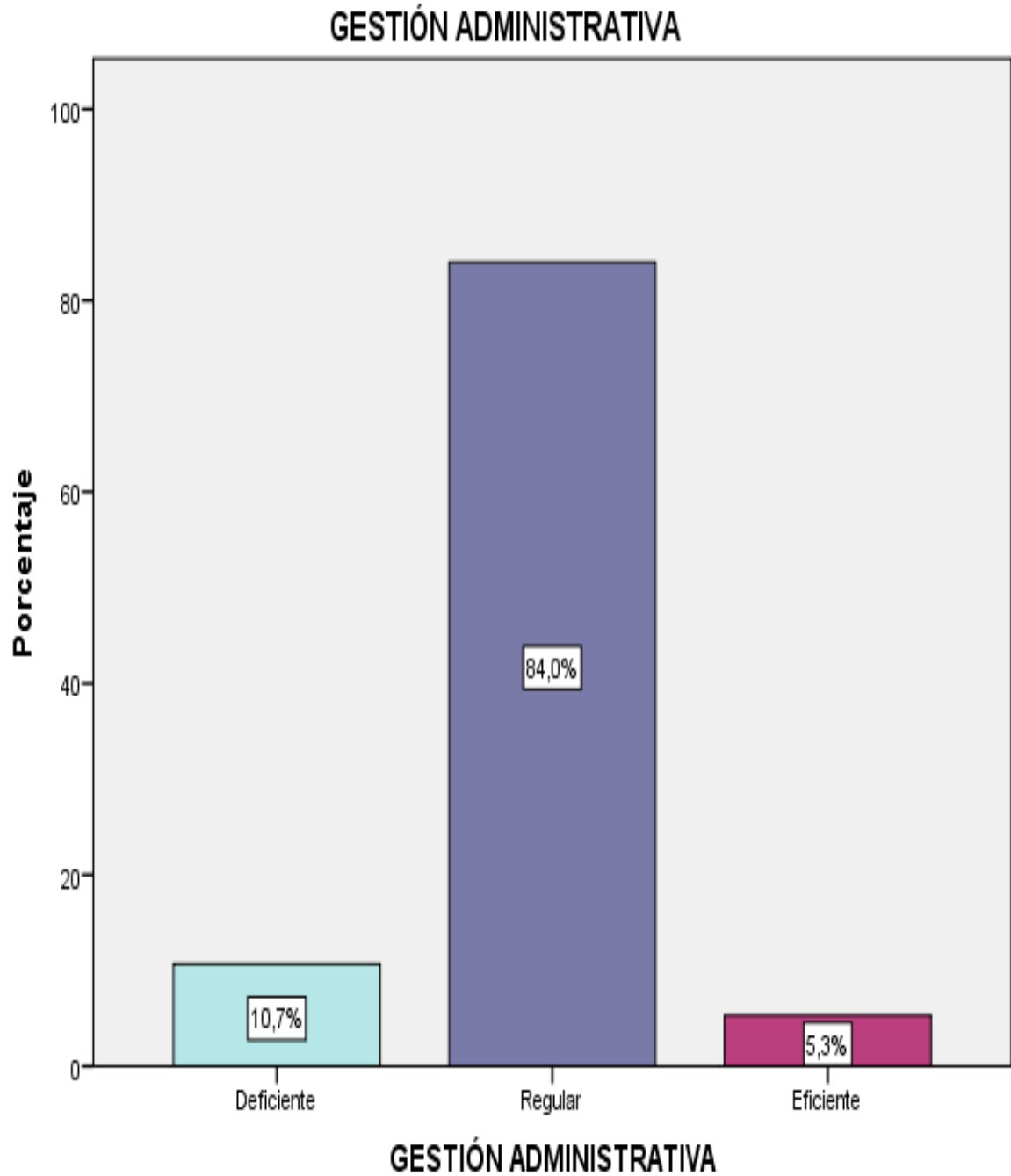


Figura 2. Niveles de gestión administrativa por dimensiones

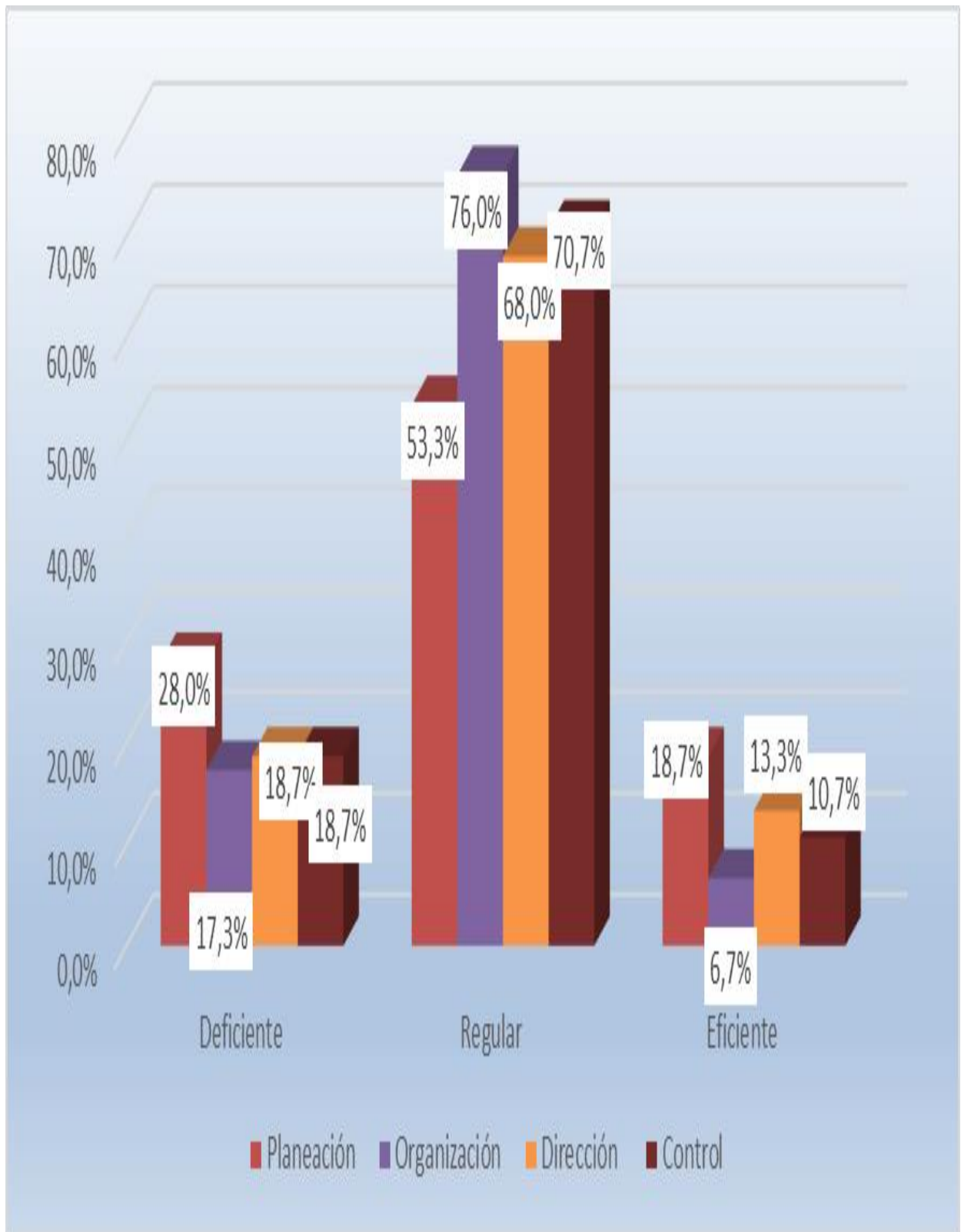


Figura 3. Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral y dimensiones

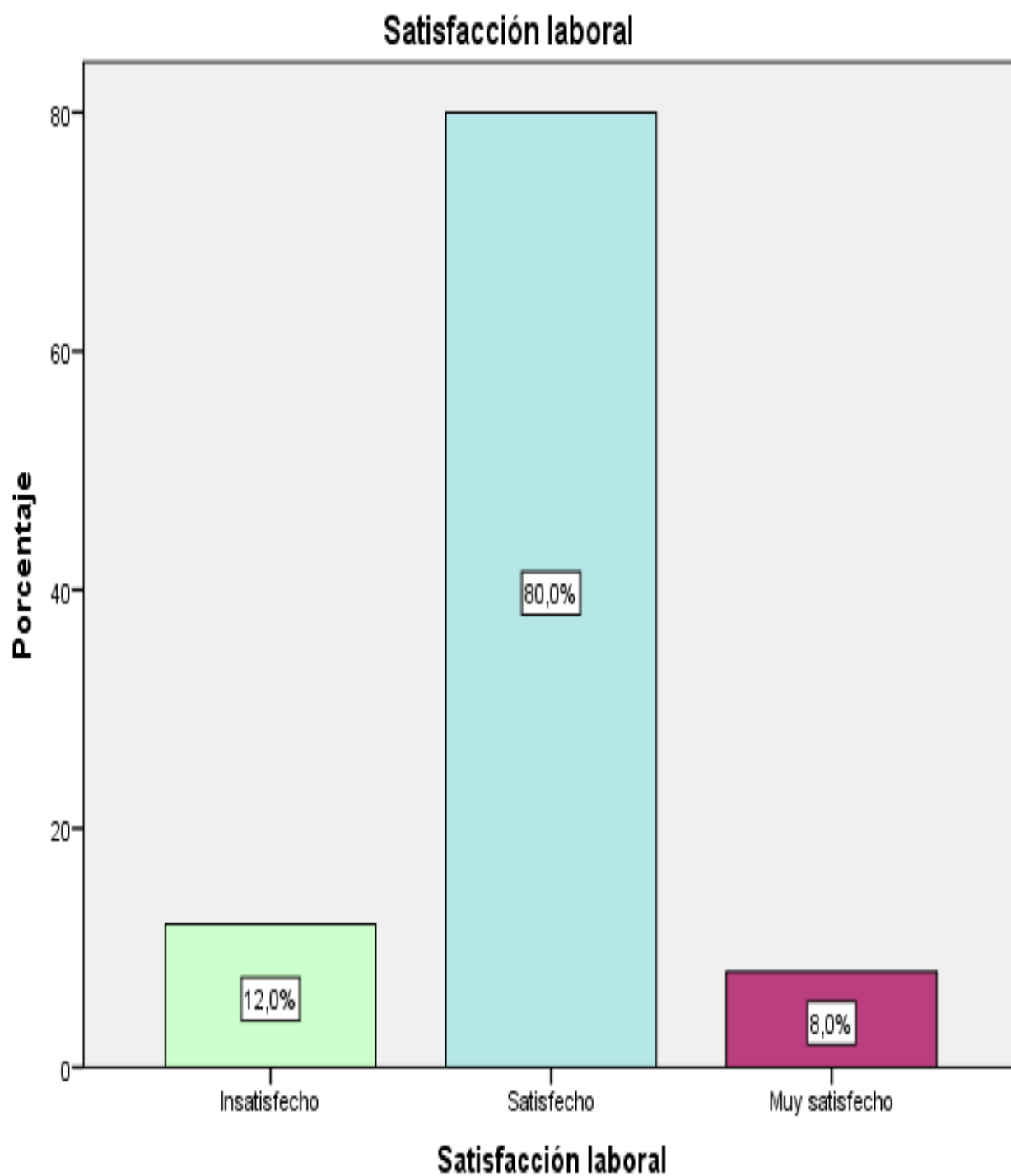
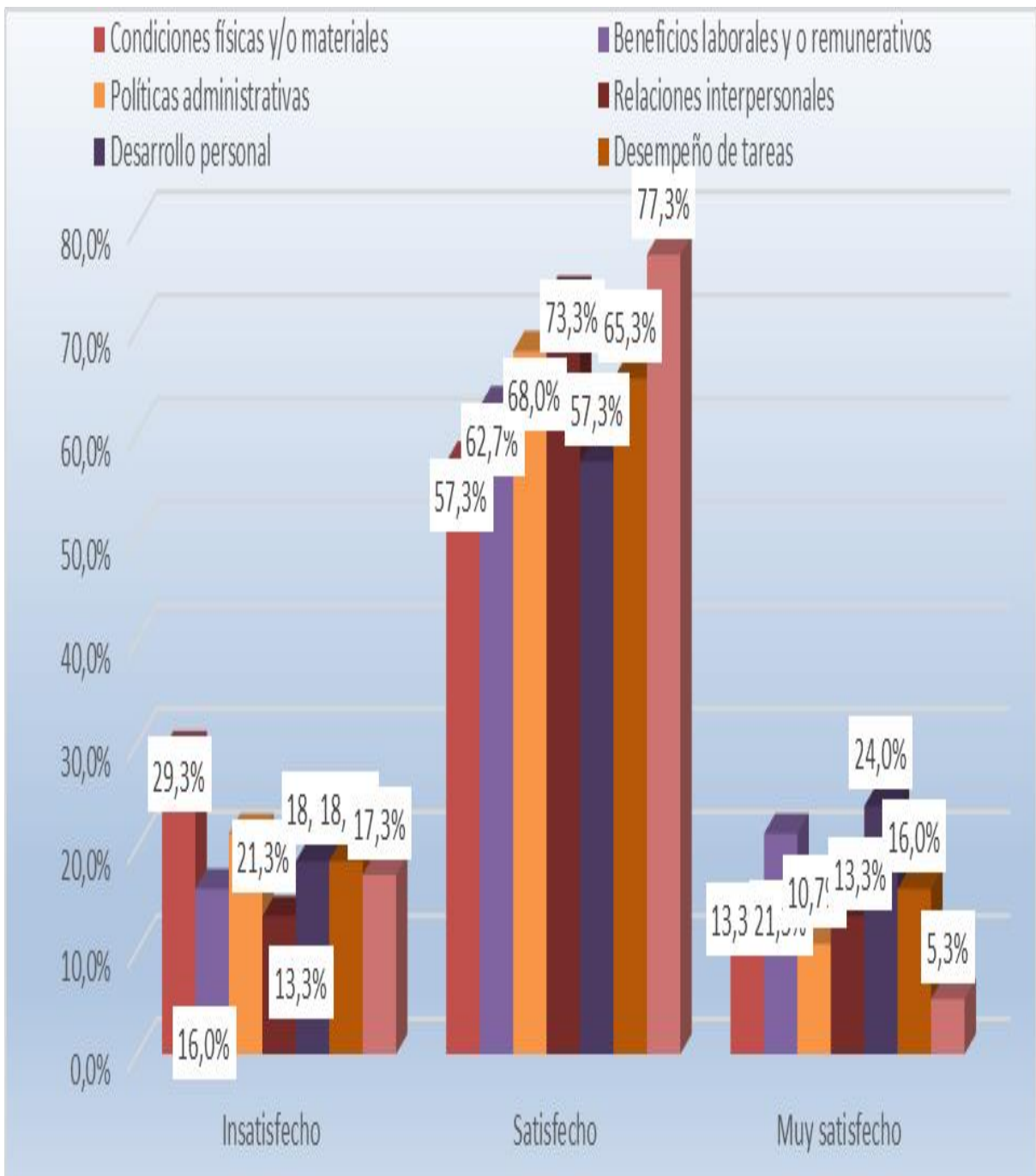


Figura 4. Niveles de gestión administrativa por dimensiones



Anexo 11: Base de datos de la variable 1 y 2:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																								
N	PLANIFICACIÓN					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
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3
21	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3
22	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5
23	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5
24	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3
25	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2
26	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3
27	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5
28	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1
29	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5
30	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2
31	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4
32	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4
33	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5
34	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3
35	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3
36	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5
37	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
38	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5

39	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3
40	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3
41	3	3	4	1	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	1	1	4	4	1	1	2	5
42	3	3	4	2	2	4	3	4	1	5	3	1	1	3	2	1	1	2	2	5	4	5	2	5
43	1	2	3	3	2	2	5	4	5	1	5	5	2	3	4	4	4	1	1	5	4	1	4	3
44	3	3	1	1	2	1	3	3	2	3	2	5	3	5	2	2	4	5	4	3	4	2	4	5
45	4	5	4	1	3	4	2	5	2	5	2	3	1	2	4	3	4	5	1	3	3	5	4	2
46	1	3	2	4	2	2	5	5	5	5	2	1	5	2	2	4	5	2	4	3	5	5	1	1
47	3	2	1	2	5	4	4	4	1	3	2	3	5	3	4	4	1	3	3	5	1	5	5	5
48	3	3	1	2	3	2	5	4	1	2	1	2	1	4	5	3	5	2	2	3	5	1	4	5
49	3	1	4	1	4	2	2	3	3	1	5	5	1	4	4	3	2	3	1	2	2	1	2	3
50	1	2	5	3	5	1	1	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	4	2	3	4	5	4	1
51	2	1	3	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	5	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3
52	3	5	4	4	4	1	4	5	2	5	1	2	4	1	2	4	5	5	1	1	2	1	4	1
53	1	2	2	1	3	4	1	3	2	2	5	5	4	1	3	2	2	4	3	2	1	3	2	3
54	2	3	1	4	4	3	5	3	2	5	3	4	2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	5	3
55	3	1	3	1	5	2	5	1	3	1	2	2	1	3	4	3	3	3	4	5	2	4	4	2
56	4	4	1	4	2	1	2	4	3	4	4	3	5	4	1	1	1	5	1	1	4	5	5	2
57	3	2	5	5	4	3	1	5	3	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	1	1	1
58	5	4	5	1	1	3	1	1	1	4	1	3	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	5	1
59	2	5	3	2	2	5	2	3	5	4	4	4	5	2	3	5	4	1	1	1	1	4	2	2
60	5	1	3	3	3	1	3	3	1	4	2	3	5	2	3	2	3	3	2	1	3	1	5	2
61	5	2	1	5	2	4	3	1	1	3	3	3	2	2	1	3	5	1	2	1	4	3	3	5
62	1	1	3	4	1	5	1	1	4	4	2	3	4	2	4	4	1	5	1	4	1	5	2	3
63	5	1	1	3	1	5	5	3	2	4	3	4	1	5	2	5	2	3	3	5	1	5	5	5
64	2	3	3	1	5	4	2	3	5	1	2	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	1
65	5	2	5	5	2	5	5	2	2	1	3	2	4	2	1	3	5	3	1	3	3	3	1	5
66	1	2	2	3	5	1	1	5	1	1	1	2	3	5	3	3	5	2	1	2	2	3	4	3
67	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	1	2	5	4	2	1	4	5	2	1	4	1	4	2
68	2	1	4	5	3	1	5	5	3	5	4	4	4	4	4	1	1	1	5	1	3	1	5	5
69	4	2	1	4	2	1	3	5	3	2	2	3	3	1	2	2	4	1	1	3	2	2	1	5
70	4	2	1	3	2	4	2	5	2	4	5	3	2	3	4	3	1	4	5	4	5	5	2	2
71	5	3	2	2	1	3	5	2	5	4	1	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	2	4	1
72	1	1	5	4	5	2	1	5	3	2	5	4	2	5	4	1	2	4	3	4	4	3	5	1
73	1	2	2	2	4	3	3	1	3	4	1	5	3	2	4	2	4	3	4	5	4	5	2	5
74	5	1	3	5	4	1	5	3	4	2	2	4	1	5	5	4	2	1	3	5	5	3	3	3
75	2	5	3	3	5	1	3	2	4	5	2	1	1	1	4	3	3	3	1	5	5	5	3	5

SATISFACCIÓN LABORAL

N	OND. FÍSICAS Y/O MAT				BEN. LAB. Y/O REM.				POLÍTICAS ADMINISTRAT.					RELAC. INTERPERSON.				DESARROLLO PERSONAL					DESEMPEÑO DE TAREAS					RELAC. 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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
21	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	1	3	2	2	4	3	4	2	4
22	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	4	3	1	4	4	2	5	1
23	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	1	4	1	2	4	3	1	2
24	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	4	2	5	5	5
25	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	3	2	2
26	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	1	2	4	2	2	2	3	3	2
27	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	3	1	5	3	2	2	4	1	1
28	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	4	3	1	3	2	2	1	1	4
29	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	4	4	1	2	3	3	2	1	4
30	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	1	1	5	3	5	3	1	5	3
31	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	2	5	3	3	3	3	4	1	4
32	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	4	4	2	3	4	3	1	4	1
33	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	4	4	2	3	4	3	2	1	4
34	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	1
35	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	3	3	5	4	4	4	2	1	5
36	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	1	4	5	5	5	4	2	5	3
37	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5
38	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	2	4	4	4	5	5	4	4	2
39	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	4
40	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	3	3	3	3	4	1	4
41	4	5	1	1	4	5	5	3	3	2	4	4	2	5	4	4	3	2	5	5	1	4	5	2	4	2	1	3	3	5	4	4	2
42	1	2	2	4	5	1	5	5	3	4	4	1	1	4	4	5	3	3	1	5	4	2	5	1	3	5	2	2	1	1	2	1	4

43	5	5	2	1	3	2	4	3	3	4	1	4	3	5	4	3	1	3	2	2	4	5	2	5	4	4	2	1	2	3	1	4	5
44	2	4	4	3	5	5	4	3	1	5	4	4	4	1	5	5	4	5	1	2	4	2	4	1	1	1	3	5	3	3	2	5	5
45	5	2	5	1	2	2	5	2	5	5	2	5	4	5	5	2	3	2	4	1	1	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4
46	2	3	1	5	4	5	3	2	2	3	2	3	1	5	2	5	2	1	1	5	4	5	4	3	3	2	3	3	2	5	2	2	2
47	1	2	2	4	1	5	4	3	4	5	1	1	2	4	4	4	3	2	4	5	4	4	2	5	2	2	4	3	4	1	1	4	5
48	2	2	1	5	5	5	2	3	2	2	5	3	1	2	4	5	3	4	3	1	4	5	5	2	3	5	5	3	3	3	2	1	4
49	5	4	2	4	3	1	3	4	4	2	5	1	3	2	2	5	2	5	1	3	4	5	5	5	5	2	5	1	4	5	4	5	1
50	2	3	1	5	4	3	5	2	1	2	1	1	2	4	4	2	2	5	4	1	4	4	2	3	4	1	3	4	1	2	1	1	2
51	2	1	1	4	2	1	3	2	2	3	1	4	1	3	5	5	5	4	3	2	4	1	5	5	1	4	4	3	1	1	1	4	1
52	4	5	3	3	5	2	5	3	4	2	2	5	4	2	2	3	1	1	5	3	2	1	2	5	2	4	4	4	4	4	2	2	4
53	4	5	4	3	2	4	1	4	4	1	3	1	3	1	1	4	5	5	3	3	2	2	5	1	5	5	3	5	1	3	3	4	2
54	2	2	5	2	5	1	2	2	5	1	2	3	5	5	1	1	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	3	1	2	1	3	1	4
55	3	2	3	1	4	4	5	4	1	2	5	2	5	5	1	3	5	5	5	2	3	5	3	4	4	4	4	1	4	4	2	5	2
56	5	1	1	5	3	3	5	4	2	2	5	5	4	4	4	1	2	1	3	5	2	5	5	3	2	5	1	5	1	5	3	2	1
57	5	3	1	4	5	2	5	5	3	1	5	5	5	5	4	3	5	1	2	5	4	5	1	1	4	4	4	5	3	4	1	2	4
58	2	2	1	1	2	1	4	5	4	4	3	1	1	3	4	3	3	2	3	5	3	1	4	2	5	5	2	3	5	1	2	3	1
59	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5	2	4	3	4	3	1	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	3	4	3	2	1	5	4
60	1	3	2	4	3	3	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	4	4	2	2	3	5	3	5	3	3	4	1	2	1	2	1	5
61	4	1	5	5	4	4	1	3	4	4	5	2	2	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	1	2	3	3	4	4	4	4
62	4	2	4	5	3	5	4	1	4	1	5	3	3	2	5	4	4	1	5	1	2	3	1	5	5	1	2	4	1	3	3	4	1
63	4	4	5	4	1	2	5	2	4	4	5	2	5	5	4	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	5	3	2	3	4	2	2	5
64	2	3	5	3	3	1	4	3	3	1	2	2	1	5	4	2	3	4	3	1	2	2	1	1	2	4	1	5	2	2	5	1	3
65	4	5	4	3	2	2	5	2	1	3	4	2	2	5	1	5	4	2	4	5	5	4	4	2	5	4	5	1	4	1	3	1	2
66	5	2	5	1	4	3	2	5	2	2	3	5	3	1	2	3	3	5	2	4	4	1	5	4	5	2	2	1	5	1	1	5	4
67	4	1	5	1	3	5	4	3	2	1	4	4	5	1	5	2	5	5	1	2	5	2	2	2	1	1	1	2	5	1	3	2	3
68	5	1	5	1	1	3	2	1	1	5	5	2	3	1	1	1	2	2	3	4	2	5	5	2	1	3	2	1	4	4	3	5	2
69	1	5	3	1	4	2	4	3	3	4	4	1	3	5	1	1	5	2	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	5	5	2	2
70	1	3	1	1	4	5	2	2	4	1	4	3	3	2	5	3	1	1	1	4	3	1	5	4	1	2	3	3	5	5	4	2	3
71	2	5	5	2	3	4	4	3	2	3	4	2	1	4	5	4	2	5	5	3	4	1	1	2	4	2	2	1	5	1	4	1	5
72	3	2	2	2	5	5	5	3	3	4	1	2	5	2	2	3	2	3	1	4	2	4	5	5	5	4	2	2	3	1	2	4	4
73	5	4	2	3	3	1	5	4	3	1	1	5	1	3	3	3	5	5	2	5	5	4	1	2	2	5	5	2	3	3	5	1	3
74	3	1	1	2	5	3	2	2	1	5	2	3	5	4	3	4	5	5	5	2	1	2	3	3	1	2	2	4	5	4	4	4	5
75	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	5	5	3	3	3	4	2	3	5	2	3	5	3	2	1	4	1	5	2	1	5	1	4

Anexo 13: Resolución jafatural

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 4027-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 16 de diciembre de 2020

VISTO:

El informe presentado por el (a) docente Dr. (a) Segundo Sigifredo Pérez Saavedra de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020

presentado por el (a) estudiante:

Bach. Luz Rosario Requis Capcha

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (a) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis *Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta,2020*, presentado por el (a) Bach. Luz Rosario Requis Capcha, con Código: 6000027336, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **GESTION Y CALIDAD EDUCATIVA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a), Dr(a), **Segundo Sigifredo Pérez Saavedra** como asesor metodológico del proyecto de tesis *Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa N°3520, Santa Rosa de Quives, Canta, 2020*.





Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Ortigosa
Jefe
Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte

Anexo 18: Evidencias

Cuestionario de la variable Gestión administrativa en Google drive

 GESTIÓN ADMINISTRATIVA   

Preguntas Respuestas

Sección 1 de 2

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la

Pregunta

Opción 1

1. En la I.E. se elabora el diagnóstico FODA con la participación de los docentes externa e *

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

A VECES

2. Como docente participas en la elaboración o modificación de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores institucionales. *

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- A VECES
- CASI NUNCA
- NUNCA



3. Se forman equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI. *

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- A VECES

4. Como docente participas en la coordinación y planificación de actividades a realizarse antes, durante y al final del año escolar. *

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- A VECES
- CASI NUNCA
- NUNCA



5. Se reflexiona sobre los objetivos institucionales cumplidos al concluir el año escolar. *

- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE
- A VECES

Cuestionario de la variable Satisfacción laboral en Google drive

Sección 2 de 2

SATISFACCIÓN LABORAL

Descripción (opcional)

1. La condición física del ambiente facilita la realización de las actividades *

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

A VECES

CASI NUNCA

NUNCA

2. El ambiente donde se labora es iluminado, ventilado y agradable. *

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

A VECES

CASI NUNCA

NUNCA

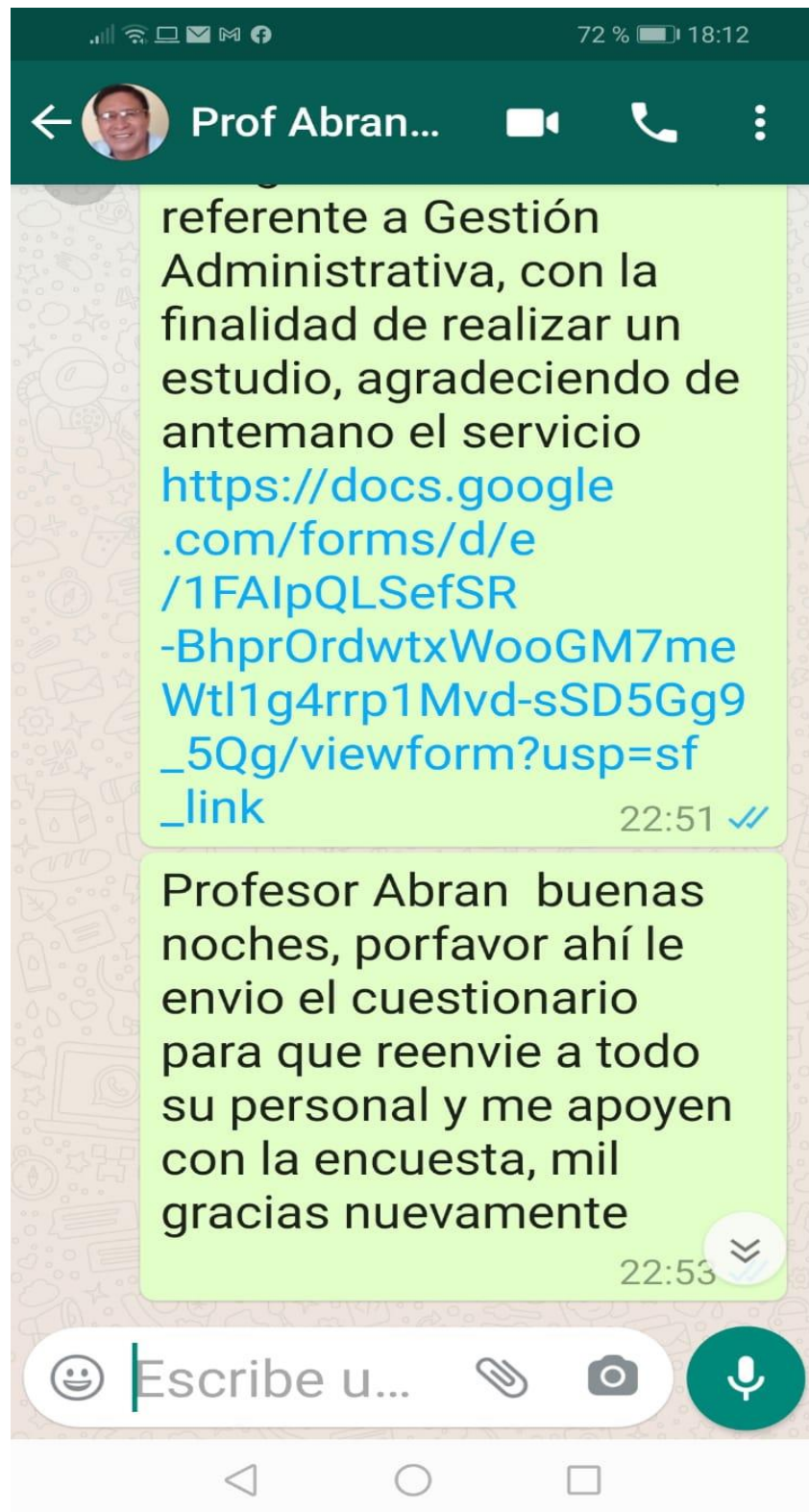
3. El ambiente de la I.E. es adecuado para el desarrollo de su labor educativa. *

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

A VECES

Comunicado al whAssap del director de la IE N° 3520, Santa Rosa de Quives, Canta





Prof Abran...



GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo d...
docs.google.com

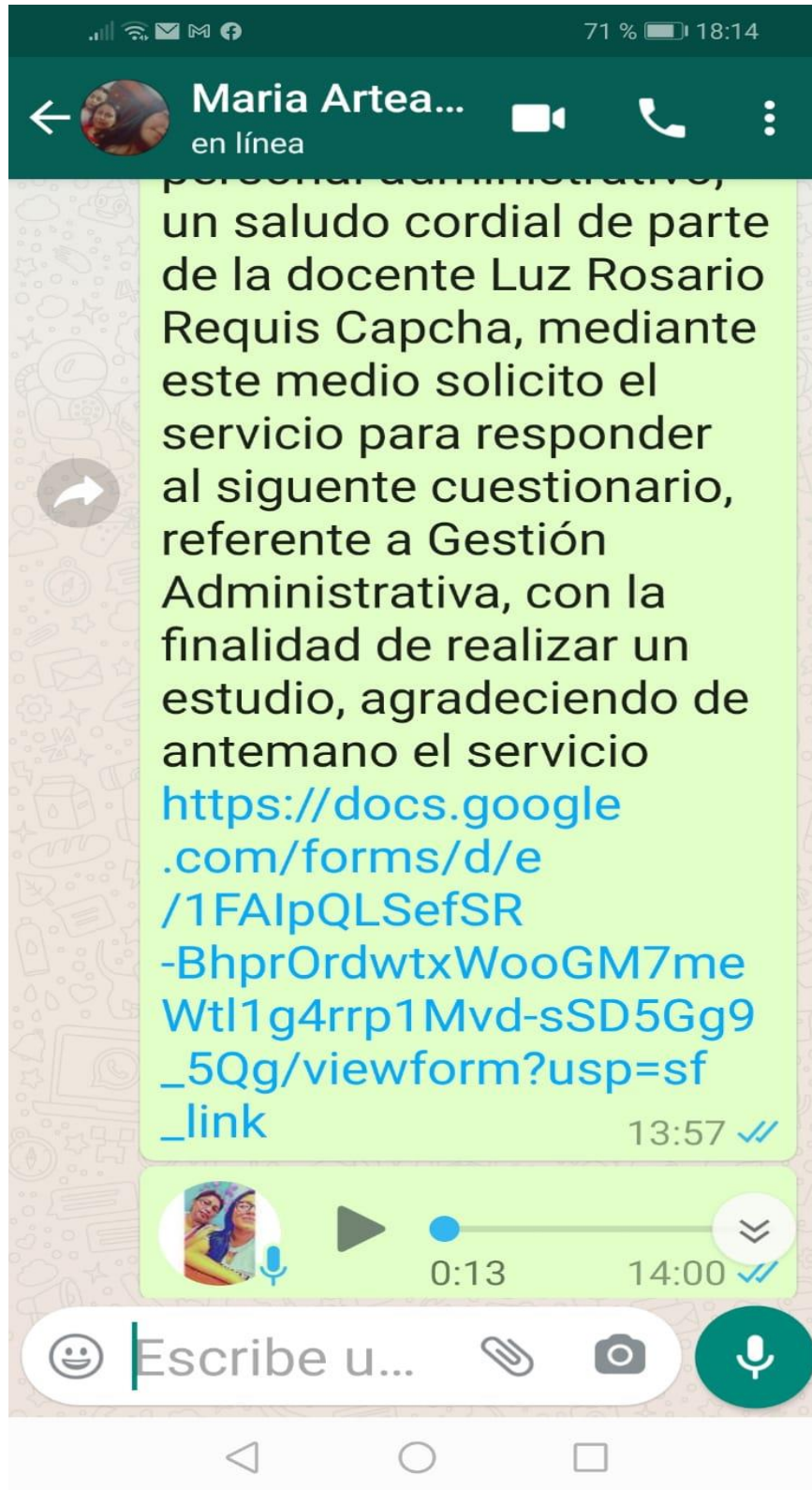
Buen día estimados colegas, auxiliares y personal administrativo, un saludo cordial de parte de la docente Luz Rosario Requis Capcha, mediante este medio solicito el servicio para responder al siguiente cuestionario, referente a Gestión Administrativa, con la finalidad de realizar un estudio, agradeciendo de antemano el servicio <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefSR>



Escribe u...



Envío del cuestionario al WhatsApp de los docentes



Envío del cuestionario al WhatsApp de los docentes

