



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la I.E.
3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Valera Santander, Fiorella Valera (ORCID: 0000-0002-9522-778X)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigfredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad y siempre haberme dado fortaleza para conseguir mis metas. A mis hermanos y mi prometido por brindarme su ayuda y constante cooperación durante el transcurso de mi desarrollo profesional.

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios y a la universidad César Vallejo por fomentar en los estudiantes un interés a la investigación científica. Y en segundo lugar a mi asesor, por sus conocimientos, dedicación y persistencia que han ido inculcando en mí un sentido de responsabilidad e interés en mi formación como investigadora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla1 <i>Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos</i>	14
Tabla 2 <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de gestión administrativa</i>	17
Tabla 3 <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de gestión administrativa y sus dimensiones</i>	17
Tabla 4 <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de satisfacción laboral</i>	18
Tabla5 <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones</i>	18
Tabla6 <i>Resultados de la prueba de normalidad</i>	19
Tabla7 <i>Correlación entre gestión administrativa y satisfacción laboral</i>	20
Tabla8 <i>Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral</i>	21

Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021. Asimismo, el tipo de la investigación es descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Por otro lado, se tuvo como muestra 120 docentes. Así también, los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de gestión administrativa y satisfacción laboral. En los resultados se pudo evidenciar que existe un nivel alto de gestión administrativa con el 36.7%, seguido del nivel medio con el 33.3% y en el nivel bajo con el 30% y del mismo modo se pudo notar que predominó el nivel alto de satisfacción laboral con el 40%, seguido del nivel bajo y medio con el 30%. Se concluyó que existe relación directa y significativa alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral con un valor de ($\rho=.797$).

Palabras clave: gestión administrativa, satisfacción laboral, docentes.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in teachers of THE I.E 3071 Manuel Garcia Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021. Likewise, the type of research is descriptive-correlational, non-experimental design and cross-sectional. On the other hand, 120 teachers were shown. Also, the instruments applied were the administrative management and job satisfaction questionnaire. The results showed that there was a high level of administrative management with 36.7%, followed by the average level with 33.3% and the low level with 30%, and likewise it was noted that the high level of job satisfaction prevailed with 40%. followed by low and medium levels with 30%. It is concluded that there is a direct and significant high relationship between administrative management and job satisfaction with a value of ($\rho=.797$).

Keywords: Administrative management, job satisfaction, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de gestión administrativa es referirnos al proceso por el cual una institución planifica mediante estrategias para poder concretar los objetivos propuestos en la organización y ello genere ganancias. Sin embargo, muchas instituciones educativas no han podido establecer de manera adecuada la organización, control, dirección y planificación frente a esta nueva realidad que atraviesa el mundo generando inconvenientes en el funcionamiento de las actividades de la plana docente. Por lo cual el abordaje de esta problemática, facilita el manejo adecuado de los centros educativos y generar propuestas viables para una buena satisfacción laboral de su recurso humano.

En el ámbito internacional, los expertos del Banco Mundial (2020) estimaron que entre los sectores con mayores dificultades a causa de la pandemia fue el sector educativo, puesto que 6,471 docentes a nivel mundial perdieron su trabajo por no contar con las herramientas para ejercer bajo una modalidad virtual. Asimismo, el contexto virtual permitió evidenciar carencias de gestión administrativa como la falta de capacitación de los maestros en nuevas tecnologías de comunicación, estimándose un decremento de 56% de maestros capacitados en temas de tecnología para abordar el contexto virtual; lo cual se vio reflejado en el descontento y problemas en la enseñanza de muchos niños, niñas y adolescentes (Nella e Ibañez, 2020).

De igual manera, los expertos de la Organización de las Naciones Unidas (Unesco, 2020) indicaron que el cambio abrupto de la educación virtual no sólo generó un incremento de 45% de casos de estrés a nivel mundial sino también la falta de una buena gestión administrativa. Este último generó que un 56% de instituciones educativas cesen sus actividades debido a un aumento de enfermedades en la salud mental y poca satisfacción en el trabajo (Organización Mundial de la Salud, [OMS], 2021).

En Latinoamérica, los profesionales del Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC, 2021) declararon que la pandemia generó cuantiosas pérdidas en el ámbito educativo y dejó en evidencia niveles elevados de insatisfacción laboral (56%) impactando en la salud mental de los docentes,

evidenciándose niveles moderados de depresión (45%) y ansiedad (34%). Similares datos fueron reportados por los profesionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2021) quienes afirman que el periodo de pandemia dejó grandes secuelas en los sectores educativos, especialmente para los docentes quienes vieron mermados su confianza, percibiendo la situación por encima de sus capacidades y de este modo generando un aumento de insatisfacción laboral (45%) producto de la falta de un buen manejo de tareas y actividades coordinadas del recurso humano dentro de la actual circunstancia de emergencia de salud pública.

En el contexto nacional, las investigaciones de Ochoa (2018) detectaron cifras alarmantes con respecto a la satisfacción laboral y clima organizacional, reportando que un 76% de peruanos no se sienten a gusto con su trabajo actual, 20% identifica un clima disfuncional y 12% consideran que el sueldo no cumple con sus expectativas. De igual manera, los expertos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (2021) reportaron que en el Perú más del 60% de docentes de instituciones educativas públicas urbanas y rurales se encuentran en pésimas condiciones laborales y un clima organizacional disfuncional que se vio reflejado durante el periodo de pandemia, teniendo niveles altos de desgaste emocional en docentes y un alto nivel de preocupación por recibir capacitaciones sobre herramientas tecnológicas para cumplir sus labores de docencia de manera óptima.

En el ámbito local, de acuerdo a una entrevista realizada en la institución educativa Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra, se observa insatisfacción laboral por parte de la plana docente hacia los cambios y medidas evidenciados en los tiempos de confinamiento. Asimismo, en la entrevista un gran porcentaje de docentes mencionaron la falta de estrategias administrativas que fortalezcan tanto las dinámicas curriculares como profesionales apuntando al mejoramiento de las capacidades de los docentes de manera integral.

Luego de lo descrito, se llegó a plantear la siguiente pregunta como problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021? Con

respecto a los problemas específicos formulados para la presente investigación podemos mencionar: ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y las dimensiones de planeación, organización, dirección y control en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021? (Ver anexo 1)

Como parte de la justificación teórica se basó por medio de la búsqueda minuciosa de información sobre la gestión administrativa y de qué manera influye en la satisfacción laboral del docente fortaleciendo el conocimiento de las variables mencionadas. De igual manera la intención del estudio puede servir de aporte para investigaciones que sean a las variables seleccionadas. A nivel práctico se brindará conocimientos que permitirán identificar las deficiencias de la gestión administrativa de la institución educativa pública y establecer estrategias de mejora para una buena satisfacción del docente. A nivel metodológico se empleó instrumentos válidos y confiables a su realidad educativa, donde ambos instrumentos son: el Cuestionario de Gestión administrativa y la Escala de Satisfacción Laboral.

Como objetivo general fue determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021. Cuyos objetivos específicos fueron: Describir los niveles de la gestión administrativa. Describir los niveles de la satisfacción laboral. Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y las dimensiones planeación, organización, dirección y control en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.

En consecuencia, como hipótesis general se estableció que: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021. En relación a las hipótesis específicas se llega a mencionar que: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones planeación, organización, dirección y control en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales de estudio internacional, se cita a: Téllez et al. (2021) en España, analizaron la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral, por ello, optaron por un diseño no experimental mixta, los participantes fueron 181 docentes de una institución educativa, con edades entre los 20 y 60 años. Los resultados reportaron niveles altos de gestión administrativa ($M=3.76$; $DE=.59$); niveles moderados de satisfacción laboral ($M=3.77$; $DE=.57$). Por otro lado, se reportó una asociación directa entre ambas variables ($r=.73$), conclusión, la gestión administrativa tiene un gran impacto sobre la satisfacción de los trabajadores.

Muñoz et al. (2018) en España, evaluaron el grado de asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes, para ello implementaron un diseño cuantitativo de alcance correlacional y 163 docentes de una unidad escolar, la edad oscilaba entre 23 y 60. Los resultados descriptivos reportaron niveles muy altos de satisfacción laboral (20.7%), como niveles altos (50.4%); por otra parte, también se evidenciaron niveles adecuados de gestión administrativa (73.6%). Los resultados inferenciales determinaron que el grado de asociación era moderador directo entre ambos constructos ($r=0.48$). Conclusión, un buen clima laboral expresado en satisfacción laboral puede ser partícipe de una adecuada gestión administrativa.

Muñoz y López (2018) en México, estudiaron el grado de asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes, para ello implementaron un diseño cuantitativo de alcance correlacional y 248 docentes, la edad oscilaba entre 34 y 50. Los resultados descriptivos reportaron niveles muy altos de satisfacción laboral (20.7%), como niveles altos (50.4%); por otra parte, también se evidenciaron niveles adecuados de gestión administrativa (73.6%). Los resultados inferenciales determinaron que el grado de asociación era moderador directo entre ambos constructos ($r=0.48$). Conclusión, un buen clima laboral expresado en satisfacción laboral puede ser partícipe de una adecuada gestión administrativa.

Malander (2018) en Chile, analizó el grado de asociación que posee el síndrome de burnout con la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes, motivo por el cual adoptaron un diseño cuantitativo, correlacional – descriptivo y 133 individuos con edad mínima de 23 y máxima de 63 provenientes de una entidad privada. Los resultados demostraron una asociación directa moderada en la gestión administrativa y la satisfacción laboral ($r=0.17$), así mismo, la regresión lineal determinó que la gestión administrativa explicaría en 38% la satisfacción laboral en docentes. Conclusión, una buena gestión administrativa impulsa confianza en los trabajadores, quienes se sentirán satisfechos con el trabajo realizado.

Tomé y Ceinos (2017) en España, buscaron establecer relaciones entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en maestros. Implementaron una investigación de tipo mixto no experimental, de igual manera, 134 docentes escolares participaron, con edades que oscilaban entre los 26 y 64 años. Llegaron a la conclusión de niveles promedios de gestión administrativa ($M=2.36$; $DE=.59$); niveles moderados de satisfacción laboral ($M=4.77$; $DE=.87$). Por otro lado, la correlación evidenciada entre ambos constructos fue positiva moderada ($r=0.45$).

En el ámbito nacional tenemos: Pepper (2021) en Piura, hizo un análisis de la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral, se llevó a aplicar un tipo de investigación básica, no experimental con alcance correlacional – transversal. Los participantes llegaron a un total de 50 docentes de una unidad educativa. Llegó a la conclusión que 23% reportaban niveles altos de gestión administrativa, 34% reportaban moderados niveles de satisfacción laboral. Luego, el grado de asociación entre ambas variables fue moderada positiva ($\rho=0.42$), interpretándose como a mejor gestión administrativa, mayor satisfacción experimentará los colaboradores.

Madueño et al. (2020) desde Lima, direccionaron su estudio hacia el análisis de la interacción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, motivo por el cual, emplearon el diseño de investigación básico, no experimental con alcance correlacional – transversal. Los participantes llegaron a un total de 124 docentes de una unidad escolar pública. Llegó a la conclusión que 64.5% reportaron una eficiente gestión administrativa,

60.5% reportaban niveles promedios de satisfacción laboral. Luego, el grado de asociación entre ambas variables fue fuerte positiva ($\rho=0.70$), interpretándose como a mejor gestión administrativa, mayor satisfacción experimentará los colaboradores.

Riffo (2019) en San Martín, propuso como meta principal de su investigación determinar la interacción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral. El diseño fue básico, descriptivo correlacional y participaron 230 docentes de una unidad educativa pública. Los resultados demostraron que 60% eran hombres y 40% mujeres, 23% reportaban una adecuada gestión administrativa y 34% reportan niveles promedios de satisfacción laboral. Con relación al análisis inferencial, se detectó una correlación inversa entre ambos constructos ($\rho=-0.04$) sin embargo, estos resultados no obtuvieron significancia estadística, por lo cual plantea como hipótesis la intervención de otros factores.

Ledesma et al. (2019) en Lima, direccionaron su pesquisa hacia el análisis de la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral, motivo por el cual, el mejor diseño de investigación fue básica, no experimental con alcance correlacional – transversal. Los participantes llegaron a un total de 126 docentes de una institución educativa. Esta investigación llegó a la conclusión que 44% reportaban niveles moderados de gestión administrativa, 54% reportaban altos niveles de satisfacción laboral. Luego, el grado de asociación entre ambas variables fue significativa positiva ($\rho=0.25$), lo cual sugiere que la satisfacción se ve afectada por la calidad administrativa percibida, si esta es buena mejorará el agrado del trabajador con la organización.

Finalmente, la investigación de Huaita (2018) en Lima, se centró en el estudio de la interacción en la gestión administrativa y la satisfacción laboral, motivo por el cual, el mejor diseño de investigación fue básica, no experimental con alcance correlacional – transversal. Los participantes llegaron a un total de 103 profesores de una I.E. Los resultados mostraron que 74% reportaban niveles moderados de gestión administrativa, 44% reportaban altos niveles de satisfacción laboral. Luego, el grado de asociación entre ambas variables fue significativa positiva ($\rho=0.55$), lo cual sugiere que la calidad

percibida en las organizaciones, a través de la buena administración de los recursos, influye directamente en el desarrollo de la satisfacción laboral.

Sobre la primera variable, la gestión administrativa, viene a ser la secuencia de procedimientos de adecuación organizacional de las funciones, nivel de responsabilidades, determinación de la estructura que posee la organización con el fin de delimitar el poder, autonomía, dirección y el control que requieren las acciones dentro de una empresa (Hitesh, 2018).

Por otro lado, Franco y Fullana (2019) señala que, en las organizaciones del rubro salud, los procesos se ven orientados hacia el cumplimiento de metas y objetivos que llegaron a ser establecidos por las organizaciones. Por esta razón, (Alhaj et al., 2016) sugiere que el recurso humano cumple un rol fundamental dentro de estos procesos, esto se va a adaptar a los distintos procedimientos, políticas y normas de la organización lo cual va a garantizar el insuperable funcionamiento de la organización y de esta manera facilitar las estrategias necesarias para el alcance de las metas previstas

Según la teoría administrativa, efectuar procesos de gestión en las organizaciones implica emprender acciones de planificación de actividades y recursos (Luna, 2015). Así como el manejo adecuado para dirigir efectivamente el recurso humano y el control del cumplimiento de las metas empresariales; implementando procesos que faciliten la mejora en los distintos procedimientos y actividades organizacionales (Hellriegel et al., 2016). Asimismo, Wu (2020) explica la gestión administrativa desde el enfoque de la gestión del desempeño la cual, se encuentra orientada en la eficiencia mediante la reducción de costos administrativos, fortalecimiento de la conciencia del servicio ciudadano como también, el mejoramiento de calidad en los servicios brindados por las instituciones públicas.

A través de la gestión administrativa, las organizaciones mediante las funciones gerenciales llegan a establecer las metas, el desarrollo de las acciones empresariales, calidad y la cultura que va según al tipo de mercado y competitividad. Todo ello con la finalidad de asegurar el normal y óptimo desarrollo empresarial (Grimmelikhuijsen et al.,

2017). Por tal motivo, las acciones prioritarias se ven enfocadas en la planificación, dirección de actividades y recursos, estableciendo las estructuras jerárquicas, como también, el control de actividades (Baerdemaekera y Bruggeman, 2015). Además, es necesario considerar que en la actualidad hablar de gestión administrativa en las organizaciones es orientarse a la innovación y competitividad (Mejía et al., 2016) así como la importancia de los factores psicológicos y sociales que se puedan dar dentro de la gestión pública y la implementación de los lineamientos de calidad en la gestión administrativa (Hassan y Wright, 2019).

Respecto a los factores de la variable de la gestión administrativa, Chiavenato (2013) en su aporte teórico en relación a las funciones gerenciales, como también los procesos o periodos administrativos, establece caracterizarlas según el rubro de organización u objeto, tal como, lo realiza una institución pública de servicios de salud. Por lo tanto, las dimensiones consideradas para esta variable son: planeación, organización, dirección y control.

La dimensión planeación se relaciona con programación o planificación y se refiere al hecho de planear los objetivos según el fin y desarrollo de la empresa, como también, la previsión de las distintas actividades organizacionales que se irán ejecutando en base a todos los recursos con los que cuente la organización. Todas estas actividades se planifican planeación según el diagnóstico o análisis situacional o de la organización. Cabe recalcar que, una buena gestión de planeación, brinda seguridad respecto a la toma de decisiones en las empresas (Marín y Atencio, 2008).

La segunda dimensión es organización, encargada de determinar la estructura jerárquica con la que contará la empresa (personal gerencial, estratégico y operativo), como también, la delegación de responsabilidades y funciones dentro de ella (Chiavenato, 2013). Para esta dimensión es necesario considerar dos aspectos relevantes: Determinación de funciones y responsabilidades del personal según el perfil, puesto o cargo que van de acuerdo a las políticas de trabajo. Todos ellos ubicados dentro del organigrama reglamentos de trabajo, manual de organización, reglamentos

disciplinarios, reglamentos de seguridad y salud ocupacional, procedimientos administrativos, entre otros (Llamoctanta y Dafve, 2018).

La tercera dimensión es dirección la cual comprende 3 prácticas básicas las cuales son: liderazgo, motivación y la comunicación que garantizan el cumplimiento de las actividades previstas y las actividades directivas en la estructura organizacional (Chiavenato, 2013). Respecto al liderazgo, es necesario especificar que son ellos, los encargados de llevar a la empresa al éxito o fracaso, por tal motivo, la selección de un líder requiere de sabiduría, experticia e inteligencia pues es la autoridad que trabajará junto a su equipo para la consecución de los objetivos y metas planificadas en la empresa (Barrera, 2018).

Por último, la cuarta dimensión es el control, el cual es el proceso o gestión administrativa encargada de realizar acciones de seguimiento y monitoreo durante el desenvolvimiento de las acciones ejecutadas por el recurso humano, tecnológico, hasta financiero. Todo ello con la finalidad de alcanzar el cumplimiento de las tareas en el tiempo y normas establecidas (Chiavenato, 2013). Es también en esta fase, donde se llega a medir la efectividad de la producción o servicio, conocida también como aquella evaluación del rendimiento del producto o servicio ofrecido (Robbins y Coulter, 2010).

En relación a la segunda variable, satisfacción laboral, se describe como el producto positivo de un ambiente óptimo, donde las necesidades de los individuos fueron cubiertas. Mientras que, un ambiente marginal involucraría la insatisfacción laboral (Vargas, 2015).

Por ello, Rosales (2015) define la satisfacción laboral como el grupo de conductas y actitudes que posee un individuo en relación a un ambiente organizacional, el cual puede mostrarse de forma positiva movilizando mejores oportunidades para el trabajador o negativo, generando factores de riesgo dentro de la organización.

Por otro lado, la satisfacción en docentes es representado por diversos componentes, los cuales involucran elementos académicos, sociales y laborales, donde se presenta una jerarquía en la satisfacción de necesidades, siendo en primer lugar las

de relación y un contexto funcional, pasando a las necesidades personales, la cual involucra el tipo de tareas asignadas y las demandas de la organización (Cantón y Téllez, 2016).

Aunado a ello, el marco teórico referido a la satisfacción laboral incluiría al modelo de necesidades de Maslow (1943) desde el cual, la organización centra su atención en las necesidades individuales de sus empleados, las cuales se dividen en fisiológicas, de seguridad, de amor, de estima y autorrealización (Maslow, 1975). De igual manera, Locke (1969) desde su modelo teórico, precisa que las actividades programadas con anticipación tienen mayor impacto dentro de los operarios, permitiendo ordenar sus tiempos y cumplir los objetivos de manera eficiente, aumentando así la satisfacción de los empleados. Caso similar fue expuesto por Robbins y Judge (2013) en congruencia con Herzberg (1978) plantearon un modelo teórico de 2 componentes principales, a partir del cual entienden la conducta que se desarrolla dentro de un ambiente organizacional se encuentra supeditada a factores endógenos y exógenos. Los exógenos hacen referencia a las condiciones laborales con las que se trabaja, como el horario, el ambiente, los materiales, mientras que lo endógeno hace referencia a las tareas individuales y sensaciones de cada trabajador.

Por tanto, Palma (2005, citado en Mansilla, 2020) definió cuatro componentes esenciales de la satisfacción laboral de los cuales nos basaremos, denominados satisfacción con las tareas, condiciones laborales, reconocimiento tanto individual como social, y todos aquellos beneficios económicos.

La dimensión: Satisfacción con las tareas, es el valor que el mismo empleado decide colocar en la realización de su trabajo, realizándolo con esmero y motivación considerando las sugerencias de jefes y compañeros de área (Mansilla, 2020).

La dimensión: Condiciones de trabajo, son aquellas disposiciones tanto físicas y normativas según el perfil del puesto, como también el tipo de organización, las cuales establecen horarios, descansos, y otras además condiciones de estabilidad o contrato (Mansilla, 2020).

La dimensión: Reconocimiento individual y social, son todos aquellos reconocimientos de tipo personal o social, que provienen luego de una evaluación sobre el trabajo que realiza el colaborador, considerando también el tipo de relaciones que lleva con otras personas incluyendo los directivos. El reconocimiento es relevante en una institución, pues reconoce en los trabajadores todo aquello que beneficia a la empresa (Mansilla, 2020).

Finalmente, la dimensión: Beneficios económicos, se refiere a la remuneración que percibe el colaborador al realizar su labor en la institución. La cual puede ser incrementada mediante incentivos, gratificaciones o compensación por tiempo de servicios, todo aquello que por ley merece (Mansilla, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica y se define como el conjunto de disertaciones que siguen una metodología teórica, buscando generar aproximaciones teóricas sobre la verdadera naturaleza de los fenómenos estudiados, asimismo, buscar extender el panorama científico en relación a las teorías y conceptos referido a dicho fenómeno. De igual manera, este tipo de investigaciones no buscan un fin pragmático, se encuentran más enfocados en la comprobación teórica de los modelos anteriores, compararlos y generar una actualización (Arias, 2012).

El diseño de investigación empleado fue no experimental porque permiten observar los fenómenos en estado natural de cada uno de los sujetos evaluados en el estudio, no se puede diseñar una circunstancia o estímulo que llegase a modificar la estructura original de la variable, pues se observan situaciones que ya reales, no creadas intencionalmente por el investigador (Agudelo, et al. 2010).

Será de corte transversal, es la acción de tomar las mediciones en un momento establecido, con una población ya fija y determinada por presentar características de interés por el investigador (Monterola et al., 2019).

Es de enfoque cuantitativo, porque busca medir fenómenos que sí se llegan a cuantificar, describir, explicar, predecir y fundamentar conclusiones sobre las mismas y cuyos resultados pasan por procesos de análisis e interpretación mediante el método hipotético-deductivo (Kerlinger, 2002).

Será correlacional, puesto que la intención es establecer la categoría de correlación estadística que existe en dos o más variables seleccionadas en el estudio. Así mismo, facilita el conocimiento sobre la asociación entre dos variables (Sánchez, et al. 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Sobre la primera variable, la gestión administrativa, viene a ser la secuencia de procedimientos de adecuación organizacional respecto a las funciones, nivel de responsabilidades, determinación de la estructura que posee la organización, todo ello con el fin de delimitar el poder, autonomía, dirección y el control que requieren las acciones dentro de una empresa Hitesh (2018).

Operacionalmente la variable fue evaluada mediante las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control, a través de 12 indicadores y un total de 18 ítems por lo cual se empleó una escala ordinal de tipo Likert (Ver anexo 2).

La segunda variable, satisfacción laboral, Vargas (2015) la describió como el producto positivo de un ambiente óptimo, donde las necesidades de los individuos fueron cubiertas. Mientras que, un ambiente marginal involucraría la insatisfacción laboral.

Operacionalmente esta variable fue observada mediante cuatro dimensiones: Satisfacción de tareas, condiciones de laboral, reconocimiento tanto individual como social, y beneficios económicos y por 15 indicadores con un total de 24 ítems. (Ver anexo 2)

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

Se define como población al conjunto de elementos que comparten una misma especie, es decir, presentan características biológicas semejantes que permiten una alta cohesión ecológica. Asimismo, esta población puede estar delimitada por tiempo, espacio, contexto actual o problema específico, permitiendo crear diferentes grupos en función de diversos fenómenos a estudiar (Morlote y Celiseo, 2004). Para esta situación se hará uso del conjunto total (120 docentes), denominado población censal, puesto que se identifica como un conjunto finito reducido, donde un muestreo involucraría un aumento de sesgos en la información obtenida (Tamayo, 2003).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es la encuesta la técnica empleada en el presente estudio, la cual fue definida como el mecanismo por el cual se extrae información a través de preguntas directas a un fenómeno, donde todas las preguntas tienen el propósito de medir en diferentes niveles una particularidad relacionada con el fenómeno estudiado (López y Facheli, 2015).

El instrumento fue el cuestionario y para ello Manterola et al. (2018) define como el conjunto de preguntas que deben ser respondidas en una prueba, encuesta o test.

Sobre la validez de los instrumentos, mide el grado de veracidad con la cual un instrumento genera una aproximación al fenómeno real, permitiendo observar las cualidades particulares de manera objetiva (Manterola et al., 2018).

La validez de contenido de los instrumentos se realiza a través de la evaluación de los indicadores por jueces expertos, quienes, en vela de su experticia, determinarán si los indicadores se encuentran bien establecidos, redactados y direccionados al estudio del fenómeno en concreto.

Tabla 1

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Pérez Saavedra, Segundo Sigfredo	Aplicable
2	Doctor	Inga Arias, Miguel Gerardo	Aplicable
3	Magister	Dávila Bustamante, Edinson	Aplicable

Por otro lado, para Goodman et al. (2016), se denomina confiabilidad a la calidad del instrumento para generar una medición cercana a la real con el mínimo de sesgos de temporalidad posible. Asimismo, la medición de la confiabilidad se dio a través del

estadístico de Cronbach, considerando a un como prueba piloto a un total de 8 docentes quienes presentaron similares características a la muestra. Los resultados hallados mostraron que ambos cuestionarios son confiables, llegando a obtener el 0,883 en la variable competencias digitales y 0,892 en la variable gestión pedagógica.

Por otra parte, la confiabilidad en una muestra piloto de 12 participantes, se pudo apreciar que se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.974 en la gestión administrativa, y de igual forma en la satisfacción laboral con un valor de 0.947, indicando que ambos instrumentos tienen un nivel alto de confiabilidad (Ver anexo 4).

3.5. Procedimientos

Como primera instancia se solicitó el permiso del director de la institución educativa, donde se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos tanto del piloto como de la muestra final en 120 docentes. Por otra parte, se aplicó de manera virtual, para evitar el contagio de la COVID-19 y fue a través de Google form. Además, se llegó a hacer la entrega del consentimiento informado respetando la reserva de los datos y el tiempo de evaluación que fue aprobado por el director del centro educativo.

Por otra parte, sobre el llenado de las encuestas se realizó una pequeña charla antes de ser aplicada por el investigador, además, se pasó al programa Excel con el fin de llenar datos para luego ser trasladados al SPSS versión 25.0 y efectuar el análisis de resultados y contraste de hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio se llegó a aplicar, los instrumentos necesarios a la población en total, donde permitió medir las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes. Por otra parte, los resultados obtenidos, pasaron por el programa Excel y SPSS Versión 25.0 con el fin de realizar el análisis respectivo para hallar la validez y confiabilidad de la muestra piloto.

Se utilizó también el estadístico Kolmogorov Smirnov, donde indicaron que la muestra no pertenece a una distribución normal y es aquel estadístico que se utiliza en variables de tipo cuantitativo, empleada cuando el tamaño supera un valor mayor a 50 (Romero, 2016). Por último, para determinar el grado de asociación entre ambos constructos se utilizó el coeficiente rho de Spearman, recomendado para distribuciones no paramétricas, donde se medirá la asociación en función de los puntos de corte, expresados en 0 a .25 (escasa), .26 a .50 (moderada), .51 a .75 (fuerte) y .76 a 1.00 (significativa) (Martínez et al., 2009).

3.7. Aspectos éticos

Dentro de la rama de la investigación se han desarrollado diversos estamentos para garantizar salvaguardar la dignidad, salud mental y física de cada uno de los participantes, por ello, toda investigación está regida por el principio de caridad, en el que la salud de los participantes se antepone a los resultados y nuevos conocimientos de la investigación (Bilbeny, 1992). El principio de validez científica está vinculado al crecimiento del conocimiento científico y aporta la evidencia necesaria para la veracidad de la información compartida (Anduiza et al., 1999). Asimismo, el principio de la dignidad de la persona, que se enfoca en la parte experimental con las personas, cuando se busca que estos exámenes no causen molestias críticas o deliberadas, permanentes en la salud física o mental de los participantes, la realización de tales pruebas invasivas como víctima de tortura o prácticas similares (Ladrière, 2000).

Por otro lado, se hará la reserva de los datos de cada participante para respetar la confidencialidad. Asimismo, se respetó las citas de los autores originales de cada párrafo, aplicando el manual APA séptima edición (APA, 2020).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles de gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	36	30.0
Medianamente eficiente	40	33.3
Eficiente	44	36.7
Total	120	100.0

En la tabla 2, se pudo evidenciar que existe un nivel alto de gestión administrativa con el 36.7%, seguido del nivel medio con el 33.3% y en el nivel bajo con el 30%.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles de gestión administrativa y sus dimensiones

	Planeación		Organización		Dirección		control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Eficiente	38	31.7	47	39.2	51	42.5	43	35.8
Medianament e eficiente	42	35.0	27	22.5	26	21.7	34	28.3
Eficiente	40	33.3	46	38.3	43	35.8	43	35.8
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Nota. f: frecuencia // %: porcentaje

En la tabla 3, en sus dimensiones, se encontró que la planeación presenta un nivel medio con el 35%, en la organización un nivel alto con el 38.3%, en la dirección y control un nivel alto con el 35.8%.

Tabla 4*Frecuencia y porcentaje de los niveles de satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	36	30.0
Medianamente adecuado	36	30.0
Inadecuado	48	40.0
Total	120	100.0

En la tabla 4, se pudo notar que predominó el nivel alto de satisfacción laboral con el 40%, seguido del nivel bajo y medio con el 30%.

Tabla 5*Frecuencia y porcentaje de los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones*

	Satisfacción con la tarea		Situaciones		Reconocimiento social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuado	40	33.3	36	30.0	37	30.8	39	32.5
Medianamente adecuado	38	31.7	37	30.8	41	34.2	35	29.2
Inadecuado	42	35.0	47	39.2	42	35.0	46	38.3
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Nota. f: frecuencia // %: porcentaje

En la tabla 5, en las dimensiones, se evidenció que la satisfacción con las tareas predominó el nivel alto con el 35%, en las situaciones un nivel alto con el 39.2%, en el reconocimiento social un nivel alto con el 35% y en los beneficios económicos un nivel alto con el 38.3%.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

	Estadístico	n	p
Gestión administrativa	0.092	120	0.014
Planeación	0.135	120	0.000
Organización	0.154	120	0.000
Dirección	0.180	120	0.000
Control	0.141	120	0.000
Satisfacción laboral	0.087	120	0.025

Nota. n: muestra // p: significancia

En la tabla 6, se pudo evidenciar en la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, que la variable gestión administrativa y sus dimensiones presentan un valor inferior a ($p < 0.05$) y de igual manera la satisfacción laboral, por lo cual ambas variables no se ajustan a una distribución normal, por ende, se utilizó las correlaciones de la Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.

H_a : Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.

Tabla 7*Correlación entre gestión administrativa y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
	Rho de Spearman	,797**
Gestión administrativa	p	0.000
	n	120

Nota. p : significancia // n : muestra

En la tabla 7, se pudo hallar en la correlación de la Rho de Spearman, que existe relación directa y significativa alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral con un valor de ($\rho=.797$), la cual indica que, a mayor gestión administrativa, hay mayor satisfacción laboral.

Hipótesis específicas

H_0 : No existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.

H_a : Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.

Tabla 8*Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Planeación	Coefficiente de correlación	,732**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120
Organización	Coefficiente de correlación	,678**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120
Dirección	Coefficiente de correlación	,612**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120
Control	Coefficiente de correlación	,841**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	120

En la tabla 8, se pudo evidenciar que existe relación directa y significativa alta entre la planeación y la satisfacción laboral ($\rho=.732$, $p<.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que, a mayor planeación en los docentes, mayor será la satisfacción laboral.

Del mismo modo, se encontró una relación directa y significativa moderada entre la organización y la satisfacción laboral ($\rho=.678$, $p<0.000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que, a mayor organización en los docentes. Habrá mayor satisfacción laboral.

Asimismo, se halló una relación directa y significativa moderada entre la dirección y la satisfacción laboral ($\rho=.612$, $p<0.000$), lo cual se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que, a mayor dirección en los docentes, mayor será la satisfacción laboral.

Finalmente, se notó una relación directa y significativa alta entre el control y la satisfacción laboral ($\rho=.841$, $p<0.000$), lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que, a mayor control, habrá mayor satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio pudieron identificar en los niveles de la gestión administrativa que predominó el nivel alto, puesto que los docentes presentan un manejo adecuado en las organizaciones respecto a sus funciones, nivel de responsabilidad por parte de la plana docente, estructura organizativa y todo ello con la finalidad de delimitar el poder, la autonomía, la dirección y el control de las actividades dentro de una organización.

De otro lado, se identificó correlaciones positivas medias y altas, dichos resultados podrían evidenciar sesgos a causa de que los instrumentos fueron reflejados en la percepción del docente en cuanto a la gestión y satisfacción en la institución educativa. Además, la elaboración de las encuestas sobre ambas variables podría ser de complemento con una entrevista más precisa con el fin de que la información se refleje de forma adecuada la satisfacción que siente el docente en la institución y si conoce de forma adecuada la gestión administrativa.

En este sentido, se manifiesta que los docentes de la institución educativa han presentado adecuada percepción de la gestión administrativa y de cierta manera influye en la satisfacción laboral, esto hace que se mantenga un adecuado ambiente laboral ya que conocen sus funciones y establecen las normas adecuadas.

Asimismo, considerando la literatura revisada y los antecedentes se debe sostener que los estudios longitudinales son los más adecuados para dar repuestas a la investigación, en tal sentido estos resultados podrían dar respuestas más certeras que puedan identificar si los docentes conocen la gestión administrativa de la institución y si se siente satisfecho en su ambiente de trabajo.

En el presente estudio, se encontró que el 36.7% de los encuestados obtuvieron un nivel alto de gestión administrativa y el 40% un nivel alto de satisfacción laboral. Así también, se evidenció que existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción en los docentes. Estos hallazgos coinciden con los estudios de Muñoz et al. (2018) quien encontró un nivel alto de gestión administrativa con el 73.6% lo cual pudo señalar que los

docentes tuvieron un adecuado manejo de planificación de sus actividades y mejorar los recursos materiales, financieros y humanos. De igual forma con la tesis de Ledesma et al. (2019) pudieron identificar que existe un nivel alto de satisfacción en los docentes, lo cual es representado por diversos componentes, los cuales involucran elementos académicos, sociales y laborales, donde se presenta una jerarquía en la satisfacción de necesidades, siendo en primer lugar las de relación y un contexto funcional, pasando a las necesidades personales, la cual involucra el tipo de tareas asignadas y las demandas de la organización. Además, el estudio de Téllez et al. (2021) evidenció una relación directa y significativa alta, asumiendo que existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Estas coincidencias fueron explicadas desde la teoría por Luna (2015) quien apreció que, según la teoría administrativa, efectuar procesos de gestión en las organizaciones implica emprender acciones de planificación de actividades y recursos, así como, el manejo adecuado para dirigir efectivamente el recurso humano y el control del cumplimiento de las metas empresariales; implementando procesos que faciliten la mejora en los diferentes procesos y actividades organizacionales.

La gestión administrativa es el camino a grandes logros para cualquier institución, sin embargo, para considerar una buena gestión se necesita evaluar el nivel de satisfacción ya que el déficit en las expectativas, deseos y garantías laborales, se entendería como un problema de trabajo en relación al manejo de la persona que está a cargo.

Sobre la primera hipótesis específica se evidenció una relación directa y significativa alta entre la dimensión planeación y la satisfacción laboral en los docentes. En esta dimensión llamó la atención la planificación que tiene el personal docente en sus actividades diarias. Estos resultados se relacionan con Malander (2018) quien identificó una relación entre la planificación con la satisfacción laboral. En este sentido, se relaciona con la programación o planificación y se refiere al hecho de planear los objetivos según el fin y desarrollo de la empresa, como también, la previsión de las distintas actividades organizacionales que se irán ejecutando en base a todos los recursos con los que cuente la organización. Estos hallazgos pueden describirse mejor con los aportes de Marín y

Atencio (2008) quienes refieren la importancia de la planificación y planeación según el diagnóstico o análisis situacional o de la organización. Cabe recalcar que, una buena gestión de planeación, brinda seguridad respecto a la toma de decisiones en las empresas.

La planeación es parte fundamental de una institución porque permite aumentar la producción laboral de manera efectiva y eficaz, alcanzando logros a corto, mediano y largo plazo. Así mismo la satisfacción laboral es de gran importancia para que se pueda considerar una buena planificación estratégica con oportunidades de crecimiento en los trabajadores de la organización.

En referencia a la segunda hipótesis específica se encontró una relación directa y significativa moderada entre la dimensión organización y la satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con Pepper (2021) quien encontró una relación moderada entre la organización con la satisfacción, interpretándose como a mejor organización, mayor satisfacción experimentará los colaboradores. Estos resultados concuerdan con los conceptos de Llamoctanta y Dafve (2018) quienes explican que es la encargada de determinar la estructura jerárquica con la que contará la empresa (personal gerencial, estratégico y operativo), como también, la delegación de responsabilidades y funciones dentro de ella.

Para esta dimensión es necesario considerar dos aspectos relevantes, la determinación de funciones y responsabilidades del personal según el perfil, puesto o cargo que van de acuerdo a las políticas de trabajo. Todos ellos ubicados dentro del organigrama reglamentos de trabajo, manual de organización, reglamentos disciplinarios, reglamentos de seguridad y salud ocupacional, procedimientos administrativos, entre otros.

En referencia a la tercera hipótesis específica, se encontró una relación directa y significativa entre la dimensión dirección y satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con Tomé y Ceinos (2017) quien identificó una relación directa con la dirección y satisfacción en los docentes, de modo que la motivación y la comunicación garantiza el

cumplimiento de las actividades previstas y las actividades directivas dentro de la estructura organizativa. Este descubrimiento se asemeja a lo que sustenta Barrera (2018) quien indica que la dirección comprende tres prácticas básicas y es necesario especificar que son ellos, los encargados de llevar a la empresa al éxito o fracaso, por tal motivo, la selección de un líder requiere de sabiduría, experticia e inteligencia pues es la autoridad que trabajará junto a su equipo para la consecución de los objetivos y metas planificadas en la empresa.

De esta manera, se infiere que los docentes presentan un adecuado manejo de liderazgo en la institución ya que al presentar un adecuado nivel de satisfacción es porque hay un buen manejo de trabajo en equipo y eso conlleva a cumplir las metas y también al éxito.

Finalmente, como cuarta hipótesis específica se identificó una relación directa y significativa alta entre la dimensión control y la satisfacción laboral. Estos valores coincidieron con los estudios de Muñoz y López (2018) quien encontró una relación directa y significativa entre el control y la satisfacción en los docentes y concluye que, en esta fase, se llega a medir la efectividad de la producción o servicio, conocida también como aquella evaluación del rendimiento del producto o servicio ofrecido. Estos resultados pueden explicarse desde el enfoque de Robbins y Coulter (2010) quienes afirman que el control es el proceso o gestión administrativa encargada de realizar acciones de seguimiento y monitoreo durante el desenvolvimiento de las acciones ejecutadas por el recurso humano, tecnológico, hasta financiero. Todo ello con la finalidad de alcanzar el cumplimiento de las tareas en el tiempo y normas establecidas (Chiavenato, 2013).

En conclusión, podemos decir que el control en el trabajo y la satisfacción laboral van de la mano ya que existe una continuidad en los procedimientos y métodos de los objetivos de la organización, lo cual genera en los trabajadores un grado de seguridad y al mismo tiempo satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Tomando en cuenta con el objetivo general, se evidenció que existe una relación directa y significativa alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral con un valor de ($\rho=0.797$) en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021.

Segunda: Considerando el primero objetivo específico, se encontró una relación directa y alta con un Rho de Spearman ($\rho=0.732$) asumiendo que hay relación entre la dimensión planeación y gestión administrativa en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021.

Tercera: Considerando el segundo objetivo específico, se encontró una relación directa y alta con un Rho de Spearman ($\rho=0.678$) asumiendo que hay relación entre la dimensión organización y gestión administrativa en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021.

Cuarta: Considerando el tercer objetivo específico, se encontró una relación directa y alta con un Rho de Spearman ($\rho=0.612$) asumiendo que hay relación entre la dimensión dirección y gestión administrativa en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021.

Cuarta: Considerando el cuarto objetivo específico, se encontró una relación directa y alta con un Rho de Spearman ($\rho=0.841$) asumiendo que hay relación entre la dimensión control y gestión administrativa en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Se sugiere a la institución educativa reforzar el área de gestión administrativa, específicamente la dimensión de programación o planificación, mediante el análisis de escenarios, talleres de prospectiva, análisis de los ciclos de vida y análisis FODA.
- Segunda:** Desarrollar en los docentes la organización en la gestión administrativa, mediante registros diarios de las actividades y reuniones de seguimiento para cumplir los acuerdos de las políticas de trabajo, como reglamentos de trabajo, procedimientos administrativos, reglamentos de seguridad y salud ocupacional entre otros.
- Tercera:** Seguir reforzando en los docentes la dirección en la gestión administrativa mediante talleres teórico - prácticos de liderazgo, motivación y comunicación para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución educativa.
- Cuarta:** Diseñar estrategias para potenciar la fase de control en la gestión administrativa como evaluaciones de desempeño en los docentes para garantizar el cumplimiento de las actividades previstas por la institución educativa.
- Quinta:** Realizar un trabajo de tipo longitudinal, la cual permita identificar si hay diferencias antes y después de la pandemia.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association*. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Agudelo, G., Aignerren, M. y Ruiz, J. (2010). Diseños de investigación experimental y no experimental. *Revista Universidad De Antioquia*, 1 (1), 1-46. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996>
- Anduiza, E., Crespo, I. y Méndez, M. (1999). *Metodología de la ciencia política*. Centro de investigaciones sociológicas.
- Arias, J. (2012). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales-ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Alhaj, M., Svetinovic, D. y Diabat, A. (2016). A carbon-sensitive two-echelon-inventory supply chain model with stochastic demand. *Revista Elsevier*, 108 (1), 1-6. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0921344915301361?token=1E929D790F51465462D5A6DB8DF8F6C9BB590A16E4D4DF8F07DEE5190F3501E7FEE05E6FC7AC1093FCE7435E7FF262D8&originRegion=eu-west-1&originCreation=20211208042934>
- Banco Mundial. (2020). *Panorama general de la educación*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview#1>
- Barrera, A. (2018). Administrative management and service quality of the provincial municipality of Alto Amazonas, Loreto. *Revista USMP*, 5 (1), 1-20. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/145/132>
- Baerdemaeker, J. y Bruggeman, W. (2015). The Impact of Participation in Strategic Planning on Managers ' Creation of Budgetary Slack: The Mediating Role of Autonomous Motivation and Affective Organisational Commitment. *The Journal of*

Management Accounting Research, 29, (1), 1-12.
<https://doi.org/10.1016/j.mar.2015.06.002>

Bilbeny, N. (1992). Cómo pensar los valores morales a partir de Kant. *Revista Universidad Complutense*, 9, (1), 1-6.
<https://revistas.ucm.es/index.php/ASHF/article/view/ASHF9292110181A/5093>

Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 13, (1), 1-13.
<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/996/706>

Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Franco, J. y Fullana, C. (2019). Los nuevos modelos de gestión de hospitales como alternativa para la sostenibilidad del sistema hospitalario público: un análisis de eficiencia en gasto sanitario. *Revista Dialnet*, 34, (3), 131-147.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7036972>

Hassan, S. y Wright, E. (2019). The Behavioral Public Administration Movement: A Critical Reflection. *Public Administration Review*, 80, (1), 163-167.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/puar.13130>

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2016). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning.
https://www.academia.edu/33885343/Administracion_11ed_Don_Hellriegel_S_E_Jackson_J_W_Slocum_pdf

Herzberg, F. (1978). *The motivation to work*. John Wiley

Huaita, D. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista de la universidad internacional de Ecuador*, 3, (1), 300-312.
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>

- Hitesh, B. (2018). *Administrative Management Theory. Marketing.* <https://www.marketing91.com/administrative-management-theory/>
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2021). *La educación superior en Nicaragua 2020 y el impacto de la Covid-19.* <https://www.iesalc.unesco.org/evento/foro-la-educacion-superior-en-nicaragua-2020-y-el-impacto-de-la-covid-19/>
- Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. (2021). *La educación en tiempos de la Pandemia.* <https://iesppcrea.edu.pe/blog/151-la-educacion-en-los-tiempos-de-la-pandemia>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento.* Editorial Interamericana.
- Ladrière, J. (2000). El sentido de la bioética. *Acta Bioethica*, 1 (2), 1-22. <https://es.scribd.com/document/405185722/Ladriere-2000-El-Sentido-de-La-Bioetica>
- Ledesma, M., Tejada, R., Ludeña, G., Rodríguez, J., Cárdenas, M. y Manrique, M. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*, 5 (1), 58-84. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43017/AC_Ledesma_CMJ-Tejada_ERJ-Lude%c3%b1a_GGF-Rodr%c3%adguez_CJV-C%c3%a1rdenas_BMA-Manrique_NMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llamoctanta, O. y Dafve, K. (2018). Relación de la planificación estratégica y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de productos unión, Lima-2018. *Revista científica de administración*, 5 (1), 1-13. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1278
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (1), 309-336

- Luna, A. (2015). *Proceso administrativo*. Grupo editorial Patria. https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Maslow, A. (1975). *Motivación y Personalidad*. Sagitario.
- Morlote, N. y Celiseo, R. (2004). *Metodología de la investigación*. Mc Graw – Hill Interamericana.
- Malander, N. (2018). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18 (57), 177-182. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Marín, K. y Atencio, E. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica Ética del Investigador: estudio de un caso. *Revista Redalyc*, 14 (3), 1-25. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>
- Manterola, C. y Otzen, T. (2015). Los sesgos en investigación clínica. *Int. J. Morphol.*, 33 (3), 1156 – 1164. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v33n3/art56.pdf>
- Madueño, P., Remuzgo, L., Gutiérrez, N., Soto, R. y Núñez, L. (2020). La gestión directiva en la investigación del docente en Lima. *Educación y pedagogía*, 28 (6), 84 – 98. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67403/Madue%c3%b1o_RP-Remuzgo_BLA-Guti%c3%a9rrez_MNE-Soto_QRI-N%c3%ba%c3%b1ez_LLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, T., Gómez, A. y Sánchez, B. (2018). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión & Educación*, 7 (1), 161-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>
- Muñoz, J. y López, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su

relación. *Ciencia y sociedad*, 43 (4), 1 – 10.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=eca86964-dd0a-41ce-89c2-ca0268cdc785%40redis>

Nella, D. e Ibáñez, V. (2020). Causas y consecuencias de la Pandemia COVID-19. De la inmovilidad de la humanidad a la circulación desconcentrada de personas. *Derechos En Acción*, 15 (15), 407. <https://doi.org/10.24215/25251678e407>

Organización de las Naciones Unidas. (24 de enero de 2021). *La transformación digital durante la pandemia de la Covid-19 y los efectos sobre la docencia*. <https://www.iesalc.unesco.org/2021/01/24/la-transformacion-digital-durante-la-pandemia-de-la-covid-19-y-los-efectos-sobre-la-docencia/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021). *The state of global education, 18 months into pandemic*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1a23bb23-en.pdf?expires=1633374878&id=id&accname=guest&checksum=E87A097D2FFE9EC0EA4ABD011C47527F>

Ochoa, V. (2018). Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/67-clientes-aleja-servicio-mala-atencion-240918-noticia/?ref=ges>

Pepper, X. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4 (1), 153-172. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563662173010/563662173010.pdf>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Prentice-Hall. <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins,%2010a.%20ed..pdf>

Romero Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*. 6 (3), 1-10.

- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura]. Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio institucional. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins. S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Téllez, S., Cantón, I. y García, S. (2021). Impedimentos al a consecución de la satisfacción y bienestar docente. *Campus virtuales*, 10 (1), 185 – 193. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=180724d8-3417-49c1-a2ab-34ae061beffe%40redis>
- Tomé, D. y Ceinos, C. (2017). Aproximación a la influencia de la satisfacción laboral y el conflicto de rol en el síndrome de burnout en docentes de secundaria: un estudio de caso. *Innovación educativa*, 27 (1), 151 – 164. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=53a9374e-7e1c-480f-b2f2-d6b81c679516%40redis>
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I. E. Sara Antonieta Bullón, Lambayeque*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Repositorio institucional.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/92/1/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf

Wu, B. (2020). *Introduction to Government Performance Management*. Springer books.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión administrativa				
¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021?	Determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos Deficiente (18 – 41) Medianamente eficiente (42 –65) Eficiente (66 – 90)
			Planeación	- Planificación estratégica institucional. - Planificación de actividades.	1, 2, 3 4, 5	Escala Ordinal de tipo Likert	
			Organización	- Estructura organizativa - Responsabilidades laborales	6, 7 8, 9		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos Deficiente (18 – 41) Medianamente eficiente (42 –65) Eficiente (66 – 90)
¿Cuál es la relación entre planeación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021?	Determinar la relación entre planeación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Existe relación significativa entre planeación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Dirección	- Liderazgo - Motivación - Comunicación	10, 11 12 13	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	
			Control	- Monitoreo - Manejo de los recursos financieros - Mantenimiento de los recursos tecnológicos - Manejo de los recursos humanos	14, 15 16 17 18		
¿Cuál es la relación entre organización y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021?	Determinar la relación entre organización y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Existe relación significativa entre organización y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Variable 2: Satisfacción laboral				

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021?	institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Satisfacción con las tareas	- Percepción de tareas	1, 2	Escala Ordinal de tipo Likert	
				- Cumplimiento del trabajo	3, 4		
¿Cuál es la relación entre dirección y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021?	Determinar la relación entre dirección y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Existe relación significativa entre dirección y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Condiciones de trabajo	- Satisfacción por el trabajo realizado	5, 6		
				- Percepción de tareas	7, 8		
				- Distribución física	9, 10		
				- Comodidad	11, 12		
				- Ambientes y herramientas de trabajo	13, 14		
				- Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo	15, 16	1 Totalmente en desacuerdo	
¿Cuál es la relación entre control y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021?	Determinar la relación entre control y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Existe relación significativa entre control y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Puente Piedra, Lima-2021.	Reconocimiento individual y social	- Relaciones con sus compañeros	14	2 En desacuerdo	Inadecuado (36 - 84) Medianamente adecuado (85 - 133) Adecuado (134 - 180)
				- Desempeñar cargos adicionales	15		
				- Reconocimiento e incentivo	16		
				- Oportunidad de formación personal	17, 18		
				- Relación con las autoridades	19		
				- Remuneración monetaria	20, 21	4 De acuerdo	
				- Expectativas económicas	22, 23	5 Totalmente de acuerdo	
				- Recompensas equitativas	24		

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel: Es correlacional • Corte: Transversal • Enfoque: Es de enfoque cuantitativo • Diseño: Es no experimental 	<p>Población: La población está constituida por 120 docentes de la I.E 3071 Manuel García Cerrón.</p> <p>Tipo de muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • censal 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica: La técnica empleada fue la encuesta • Instrumentos: El instrumento fue el cuestionario para ambas variables 	<p>INFERENCIAL: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer relación entre las dos variables de estudio: gestión administrativa y satisfacción laboral.</p>

Anexo 02: Operacionalización de las variables

V1: Gestión administrativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Planeación	- Planificación estratégica institucional.	1,2,3		
	- Planificación de actividades.	4,5		
Organización	- Estructura organizativa	6-7	Escala Ordinal de tipo Likert	Deficiente (18 – 41) Medianamente eficiente (42 –65) Eficiente (66 – 90)
	- Responsabilidades laborales	8,9		
Dirección	- Liderazgo	10,11	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	
	- Motivación	12		
	- Comunicación	13		
Control	- Monitoreo	14,15		
	- Manejo de los recursos financieros	16		
	- Mantenimiento de los recursos tecnológicos	17		
	- Manejo de los recursos humanos	18		

V2: Satisfacción laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Satisfacción con las tareas	- Percepción de tareas	1,2		
	- Cumplimiento del trabajo	3		
	- Satisfacción por el trabajo realizado	4,5,6		
Condiciones de trabajo	- Distribución física	7,8	Escala ordinal de tipo Likert 1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	Inadecuado (36 - 84) Medianamente adecuado (85 - 133) Adecuado (134 - 180)
	- Comodidad	9,10		
	- Ambientes y herramientas de trabajo	11,12		
	- Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo	13		
Reconocimiento social	-Relaciones con sus compañeros	14		
	-Desempeñar cargos adicionales	15		
	-Reconocimiento e incentivo	16		
	-Oportunidad de formación personal	17,18		
	-Relación con las autoridades	19		
Beneficios económicos	- Remuneración monetaria	20,21		
	- Expectativas económicas	22,23		
	-Recompensas equitativas	24		

Anexo 03: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) trabajador(a):

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa, según la siguiente escala:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1 : PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	En la institución se realizan actividades de planificación estratégica institucional a mediano y largo plazo					
2	En la institución educativa existen planes para lograr los objetivos previstos					
3	Las actividades planificadas son comunicados de forma oportuna al personal de la institución educativa					
4	En la institución educativa se tiene en cuenta los aportes de todos para lograr los objetivos					
5	En la institución educativa el presupuesto está orientado al desarrollo de los planes					
	DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN					
6	La estructura organizativa es difundida a través de un organigrama institucional					
7	En la institución educativa todos tienen claras sus funciones y tareas					
8	Los reglamentos y manuales organizacionales establecen de forma clara la división de trabajo en las diferentes áreas institucionales					
9	En la institución educativa existe buenos niveles de coordinación entre docentes, administrativos y dirección					

	DIMENSIÓN 3 : DIRECCIÓN					
10	Se practica un liderazgo basado en la responsabilidad de los trabajadores					
11	El personal directivo orienta, apoya a sus colaboradores e impulsa medidas de mejora a nivel institucional					
12	Se motiva el trabajo en equipo entre el personal para la consecución de los objetivos organizacionales					
13	En la institución educativa se practica una comunicación fluida, asertiva y respetuosa entre el personal directivo y el personal de la institución					
	DIMENSIÓN 4 : CONTROL					
14	En la institución educativa se realiza periódicamente actividades de monitoreo para el cumplimiento de planes					
15	En la institución educativa se realizan correcciones después del monitorio al director y el personal de la institución					
16	Dentro de la institución educativa se rinden cuenta de los aspectos financieros					
17	En la institución educativa existen grandes mantenimientos de los equipos					
18	En la institución educativa se realizan correcciones después del monitorio al director y el personal de la institución					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado docente, solicitamos su valioso apoyo y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	DIMENSIÓN 1 : SATISFACCIÓN CON LAS TAREAS	1	2	3	4	5
1	Estoy satisfecho con la tarea realizada en la institución					
2	Me siento conforme con el centro de trabajo					
3	Cumplo las funciones otorgadas por el trabajo					
4	Me siento satisfecho con la carga horaria					
5	Experimento satisfacción con los objetivos logrados en el aula					
6	Estoy a gusto con los materiales para realizar la actividad educativa					
	DIMENSIÓN 2 : CONDICIONES DE TRABAJO					
7	Las condiciones ambientales facilitan mi labor diaria					
8	La infraestructura e instalaciones son seguras					
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo y lo disfruto					
10	Tengo la libertad de elegir mi propio método de trabajo					
11	Tengo el ambiente y las herramientas necesarias para cumplir mis funciones					

12	Me siento satisfecho con el ambiente laboral					
13	La institución educativa presenta adecuada limpieza, higiene y salubridad para el personal institucional.					
DIMENSIÓN 3 : RECONOCIMIENTO INDIVIDUAL Y SOCIAL						
14	Me relaciono adecuadamente con mis compañeros de trabajo					
15	La institución educativa me brinda el desempeño de cargos adicionales					
16	La mejora de mi trabajo en la institución es reconocida por la Dirección					
17	La institución educativa brinda oportunidades para la formación personal					
18	Se asciende en forma justa y por méritos profesionales					
19	Me relaciono con las autoridades de la institución educativa					
DIMENSIÓN 4 : BENEFICIOS ECONÓMICOS						
20	El salario que recibo es aceptable					
21	Recibo los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales					
22	Tengo igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones					
23	Obtengo beneficios salariales congruentes con lo esperado por el trabajo realizado.					
24	Recibo recompensas equitativas según los trabajos realizados					

Anexo 04: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión administrativa

Denominación	Cuestionario de gestión administrativa
Autor	Nancy Filomena Rodriguez Namoc
Año	2020
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar la gestión administrativa
Lugar	I.E. 3071 Manuel García Cerrón
Tiempo de duración	20 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de gestión administrativa consta de 18 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: planeación, organización, dirección y control. Con esto se busca determinar la gestión administrativa.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Denominación	Cuestionario de satisfacción laboral
Autor	Palma
Año	2004
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar la satisfacción laboral
Lugar	I.E. 3071 Manuel García Cerrón
Tiempo de duración	25 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de gestión administrativa consta de 36 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: satisfacción con las tareas, situaciones, reconocimiento social y beneficios económicos. Con esto se busca determinar la satisfacción laboral.

Anexo 05: Validez de los instrumentos

Experto 1. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	En la institución se realizan actividades de planificación estratégica institucional a mediano y largo plazo.	x		x		x		
2	En la institución educativa existen planes para lograr los objetivos previstos.	x		x		x		
3	Las actividades planificadas son comunicadas de forma oportuna al personal de la institución educativa.	x		x		x		
4	En la institución educativa se tiene en cuenta los aportes de todos para lograr los objetivos.	x		x		x		
5	En la institución educativa el presupuesto está orientado al desarrollo de los planes.	x		x		x		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La estructura organizativa es difundida a través de un organigrama institucional.	x		x		x		
7	En la institución educativa todos tienen claras sus funciones y tareas.	x		x		x		
8	Los reglamentos y manuales organizacionales establecen de forma clara la división de trabajo en las diferentes áreas institucionales.	x		x		x		
9	En la institución educativa existen buenos niveles de coordinación entre docentes, administrativos y dirección.	x		x		x		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se practica un liderazgo basado en la responsabilidad de los trabajadores.	x		x		x		
11	El personal directivo orienta, apoya a sus colaboradores e impulsa medidas de mejora a nivel institucional.	x		x		x		

12	Se motiva el trabajo en equipo entre el personal para la consecución de los objetivos organizacionales.	x		x		x	
13	En la institución educativa se practica una comunicación fluida, asertiva y respetuosa entre el personal directivo y el personal de la institución.	x		x		x	
	Control	Si	No	Si	No	Si	No
14	En la institución educativa se realiza periódicamente actividades de monitoreo para el cumplimiento de planes.	x		x		x	
15	En la institución educativa se realizan correcciones después del monitorio al director y el personal de la institución.	x		x		x	
16	Dentro de la institución educativa se rinden cuenta de los aspectos financieros.	x		x		x	
17	En la institución educativa existen mantenimientos de los equipos.	x		x		x	
18	En la institución educativa se realizan correcciones después del monitorio al director y el personal de la institución.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ NINGUNA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra **DNI:** 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

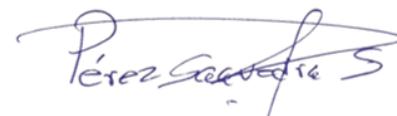
31 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con las tareas							
1	Estoy satisfecho con la tarea realizada en la institución	x		x		x		
2	Me siento conforme con el centro de trabajo	x		x		x		
3	Cumplo las funciones otorgadas por el trabajo	x		x		x		
4	Me siento satisfecho con la carga horaria	x		x		x		
5	Experimento satisfacción con los objetivos logrados en el aula	x		x		x		
6	Estoy a gusto con los materiales para realizar la actividad educativa	x		x		x		
	Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las condiciones ambientales facilitan mi labor diaria	x		x		x		
8	La infraestructura e instalaciones son seguras	x		x		x		
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo y lo disfruto	x		x		x		
10	Tengo la libertad de elegir mi propio método de trabajo	x		x		x		
11	Tengo el ambiente y las herramientas necesarias para cumplir mis funciones	x		x		x		
12	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	x		x		x		
13	La institución educativa presenta adecuada limpieza, higiene y salubridad para el personal institucional.	x		x		x		
	Reconocimiento individual y social	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me relaciono adecuadamente con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
15	La institución educativa me brinda el desempeño de cargos adicionales	x		x		x		
16	La mejora de mi trabajo en la institución es reconocida por la Dirección	x		x		x		
17	La institución educativa brinda oportunidades para la formación personal	x		x		x		

18	Se asciende en forma justa y por méritos profesionales	x		x		x	
19	Me relaciono con las autoridades de la institución educativa	x		x		x	
	Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No
20	El salario que recibo es aceptable	x		x		x	
21	Recibo los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales	x		x		x	
22	Tengo igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones	x		x		x	
23	Obtengo beneficios salariales congruentes con lo esperado por el trabajo realizado.	x		x		x	
24	Recibo recompensas equitativas según los trabajos realizados	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ NINGUNA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra **DNI:** 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

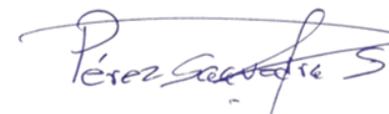
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

31 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.

Experto 2. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	En la institución se realizan actividades de planificación estratégica institucional a mediano y largo plazo.	x		x		x		
2	En la institución educativa existen planes para lograr los objetivos previstos.	x		x		x		
3	Las actividades planificadas son comunicados de forma oportuna al personal de la institución educativa.	x		x		x		
4	En la institución educativa se tiene en cuenta los aportes de todos para lograr los objetivos.	x		x		x		
5	En la institución educativa el presupuesto está orientado al desarrollo de los planes.	x		x		x		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La estructura organizativa es difundida a través de un organigrama institucional.	x		x		x		
7	En la institución educativa todos tienen claras sus funciones y tareas.	x		x		x		
8	Los reglamentos y manuales organizacionales establecen de forma clara la división de trabajo en las diferentes áreas institucionales.	x		x		x		
9	En la institución educativa existen buenos niveles de coordinación entre docentes, administrativos y dirección.	x		x		x		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se practica un liderazgo basado en la responsabilidad de los trabajadores.	x		x		x		
11	El personal directivo orienta, apoya a sus colaboradores e impulsa medidas de mejora a nivel institucional.	x		x		x		
12	Se motiva el trabajo en equipo entre el personal para la consecución de los objetivos organizacionales.	x		x		x		

13	En la institución educativa se practica una comunicación fluida, asertiva y respetuosa entre el personal directivo y el personal de la institución.	x		x		x		
	Control	Si	No	Si	No	Si	No	
14	En la institución educativa se realiza periódicamente actividades de monitoreo para el cumplimiento de planes.	x		x		x		
15	En la institución educativa se realizan correcciones después del monitorio al director y el personal de la institución.	x		x		x		
16	Dentro de la institución educativa se rinden cuenta de los aspectos financieros.	x		x		x		
17	En la institución educativa existen mantenimientos de los equipos.	x		x		x		
18	En la institución educativa se realizan correcciones después del monitorio al director y el personal de la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____NINGUNA_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Edinson Dávila Bustamante **DNI:** 43609590

Especialidad del validador: Educación

30 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con las tareas							
1	Estoy satisfecho con la tarea realizada en la institución	x		x		x		
2	Me siento conforme con el centro de trabajo	x		x		x		
3	Cumplo las funciones otorgadas por el trabajo	x		x		x		
4	Me siento satisfecho con la carga horaria	x		x		x		
5	Experimento satisfacción con los objetivos logrados en el aula	x		x		x		
6	Estoy a gusto con los materiales para realizar la actividad educativa	x		x		x		
	Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las condiciones ambientales facilitan mi labor diaria	x		x		x		
8	La infraestructura e instalaciones son seguras	x		x		x		
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo y lo disfruto	x		x		x		
10	Tengo la libertad de elegir mi propio método de trabajo	x		x		x		
11	Tengo el ambiente y las herramientas necesarias para cumplir mis funciones	x		x		x		
12	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	x		x		x		
13	La institución educativa presenta adecuada limpieza, higiene y salubridad para el personal institucional.	x		x		x		
	Reconocimiento individual y social	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me relaciono adecuadamente con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
15	La institución educativa me brinda el desempeño de cargos adicionales	x		x		x		
16	La mejora de mi trabajo en la institución es reconocida por la Dirección	x		x		x		
17	La institución educativa brinda oportunidades para la formación personal	x		x		x		

18	Se asciende en forma justa y por méritos profesionales	x		x		x	
19	Me relaciono con las autoridades de la institución educativa	x		x		x	
	Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No
20	El salario que recibo es aceptable	x		x		x	
21	Recibo los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales	x		x		x	
22	Tengo igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones	x		x		x	
23	Obtengo beneficios salariales congruentes con lo esperado por el trabajo realizado.	x		x		x	
24	Recibo recompensas equitativas según los trabajos realizados	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ NINGUNA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Edison Dávila Bustamante DNI: 43609590

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de octubre de 2021

Firma del Experto Informante.

Experto 3. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	En la institución se realizan actividades de planificación estratégica institucional a mediano y largo plazo.	x		x		x		
2	En la institución educativa existen planes para lograr los objetivos previstos.	x		x		x		
3	Las actividades planificadas son comunicadas de forma oportuna al personal de la institución educativa.	x		x		x		
4	En la institución educativa se tiene en cuenta los aportes de todos para lograr los objetivos.	x		x		x		
5	En la institución educativa el presupuesto está orientado al desarrollo de los planes.	x		x		x		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La estructura organizativa es difundida a través de un organigrama institucional.	x		x		x		
7	En la institución educativa todos tienen claras sus funciones y tareas.	x		x		x		
8	Los reglamentos y manuales organizacionales establecen de forma clara la división de trabajo en las diferentes áreas institucionales.	x		x		x		
9	En la institución educativa existen buenos niveles de coordinación entre docentes, administrativos y dirección.	x		x		x		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se practica un liderazgo basado en la responsabilidad de los trabajadores.	x		x		x		
11	El personal directivo orienta, apoya a sus colaboradores e impulsa medidas de mejora a nivel institucional.	x		x		x		
12	Se motiva el trabajo en equipo entre el personal para la consecución de los objetivos organizacionales.	x		x		x		

13	En la institución educativa se practica una comunicación fluida, asertiva y respetuosa entre el personal directivo y el personal de la institución.	x		x		x		
	Control	Si	No	Si	No	Si	No	
14	En la institución educativa se realiza periódicamente actividades de monitoreo para el cumplimiento de planes.	x		x		x		
15	En la institución educativa se realizan correcciones después del monitorio al director y el personal de la institución.	x		x		x		
16	Dentro de la institución educativa se rinden cuenta de los aspectos financieros.	x		x		x		
17	En la institución educativa existen mantenimientos de los equipos.	x		x		x		
18	En la institución educativa se realizan correcciones después del monitorio al director y el personal de la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ NINGUNA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Miguel Gerardo Inga Arias **DNI:** 07302193

Especialidad del validador: Educación

28 de



octubre del

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con las tareas							
1	Estoy satisfecho con la tarea realizada en la institución	x		x		x		
2	Me siento conforme con el centro de trabajo	x		x		x		
3	Cumplo las funciones otorgadas por el trabajo	x		x		x		
4	Me siento satisfecho con la carga horaria	x		x		x		
5	Experimento satisfacción con los objetivos logrados en el aula	x		x		x		
6	Estoy a gusto con los materiales para realizar la actividad educativa	x		x		x		
	Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las condiciones ambientales facilitan mi labor diaria	x		x		x		
8	La infraestructura e instalaciones son seguras	x		x		x		
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo y lo disfruto	x		x		x		
10	Tengo la libertad de elegir mi propio método de trabajo	x		x		x		
11	Tengo el ambiente y las herramientas necesarias para cumplir mis funciones	x		x		x		
12	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	x		x		x		
13	La institución educativa presenta adecuada limpieza, higiene y salubridad para el personal institucional.	x		x		x		
	Reconocimiento individual y social	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me relaciono adecuadamente con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
15	La institución educativa me brinda el desempeño de cargos adicionales	x		x		x		
16	La mejora de mi trabajo en la institución es reconocida por la Dirección	x		x		x		
17	La institución educativa brinda oportunidades para la formación personal	x		x		x		

18	Se asciende en forma justa y por méritos profesionales	x		x		x		
19	Me relaciono con las autoridades de la institución educativa	x		x		x		
	Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
20	El salario que recibo es aceptable	x		x		x		
21	Recibo los aumentos salariales de acuerdo a las leyes laborales	x		x		x		
22	Tengo igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones	x		x		x		
23	Obtengo beneficios salariales congruentes con lo esperado por el trabajo realizado.	x		x		x		
24	Recibo recompensas equitativas según los trabajos realizados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ NINGUNA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Miguel Gerardo Inga Arias **DNI:** 07302193

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 06: Autorización de aplicación del instrumento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 10 de noviembre de 2021
Carta P. 1263-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
CARLOS ANTONIO NEGRETE CÓRDOVA
DIRECTOR
I.E. 3071 MANUEL GARCÍA CERRÓN

De mi mayor consideración:

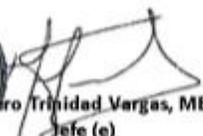
Es grato dirigirme a usted, para presentar a VALERA SANTANDER, FIORELLA IVONNE; identificada con DNI N° 48060293 y con código de matrícula N° 7002315834; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima - 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador VALERA SANTANDER, FIORELLA IVONNE 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 al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ornela Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
I.E. N° 3071 "Manuel García Cerrón"
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la Independencia



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL GARCÍA CERRÓN" QUIEN
SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que, la señorita Valera Santander, Fiorella Ivonne ha desarrollado su trabajo de investigación titulado "**Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima -2021**", en la institución educativa en el presente año 2021.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 12 de noviembre del 2021

CARLOS ANTONIO NEGRETE CÓRDOVA
DIRECTOR

Anexo 07: Base de datos de la muestra

V1: Gestión administrativa

Gestión administrativa																										
N°	Sexo	Planeación						Organización						Dirección						Control						GA
		P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18				
1	2	1	3	1	1	2	8	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7	1	1	2	3	4	11	51		
2	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	1	1	2	3	3	10	78		
3	2	2	5	5	5	3	20	5	1	2	2	10	5	4	1	2	12	5	2	4	3	5	19	103		
4	2	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	1	1	2	3	3	10	76		
5	2	3	5	4	1	2	15	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	60		
6	2	4	4	3	3	5	19	3	5	4	4	16	5	5	5	4	19	3	3	3	2	3	14	122		
7	2	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	5	2	13	1	1	2	4	4	12	94		
8	2	1	1	1	3	2	8	3	2	1	1	7	2	2	2	3	9	1	1	2	4	3	11	59		
9	2	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	1	5	5	4	20	142		
10	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	42		
11	2	4	4	4	4	5	21	3	4	3	3	13	2	2	2	2	8	3	1	2	5	2	13	97		
12	1	1	3	1	1	2	8	1	2	1	1	5	2	2	2	3	9	1	1	2	2	2	8	52		
13	1	2	2	5	5	2	16	3	2	4	2	11	5	2	2	2	11	2	1	2	3	5	13	89		
14	2	3	3	3	3	3	15	1	3	3	1	8	2	5	5	5	17	2	2	5	1	2	12	92		
15	1	3	4	3	3	4	17	4	5	1	1	11	2	2	5	3	12	1	1	3	4	3	12	92		
16	1	2	2	3	2	4	13	2	2	2	2	8	2	5	5	4	16	1	5	2	4	4	16	90		
17	1	2	2	5	5	2	16	5	2	1	3	11	2	2	2	5	11	1	1	2	4	2	10	86		
18	2	1	4	1	1	2	9	1	2	1	1	5	2	2	2	4	10	1	1	2	2	4	10	58		
19	1	3	3	5	5	5	21	3	2	1	1	7	3	2	4	2	11	3	1	2	1	2	9	87		
20	1	5	5	3	3	3	19	3	3	3	1	10	2	2	5	2	11	1	1	3	4	4	13	93		
21	2	3	3	1	1	2	10	1	2	1	1	5	2	2	2	5	11	1	1	2	2	2	8	60		
22	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	3	8	46		
23	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	1	2	1	1	7	41		
24	1	4	4	1	4	2	15	3	2	1	1	7	2	2	2	1	7	1	1	2	1	2	7	65		
25	2	1	1	1	1	2	6	5	2	1	1	9	2	2	2	2	8	1	1	2	2	1	7	53		
26	2	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	13	1	3	1	4	9	4	4	3	2	2	15	91		

27	2	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	74
28	1	3	3	3	4	2	15	3	2	1	3	9	2	2	2	2	8	4	1	2	4	5	16	80
29	2	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	1	6	42
30	2	3	1	1	1	2	8	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	46
31	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	93
32	2	3	3	3	3	2	14	3	2	1	1	7	2	2	2	2	8	3	1	2	1	2	9	67
33	1	4	3	5	4	3	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	13	99
34	2	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	2	2	2	5	11	1	1	2	1	1	6	48
35	2	5	5	4	5	4	23	5	2	3	3	13	2	2	2	2	8	4	3	2	5	3	17	105
36	2	4	5	3	1	2	15	3	2	1	1	7	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	68
37	2	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	4	3	4	2	2	15	113
38	2	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	3	1	3	3	12	78
39	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	1	6	44
40	1	3	4	5	5	5	22	3	2	3	3	11	5	5	3	3	16	1	1	2	4	5	13	111
41	2	4	4	1	1	2	12	4	2	1	1	8	2	2	2	1	7	3	1	2	1	1	8	62
42	1	3	5	1	3	4	16	5	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	1	2	3	5	12	76
43	1	4	4	3	1	2	14	4	2	1	1	8	2	2	2	3	9	1	1	2	3	1	8	70
44	1	3	3	5	1	2	14	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	4	4	12	66
45	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	6	32
46	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	31
47	2	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	33
48	1	4	4	3	2	2	15	2	5	1	1	9	1	2	2	2	7	2	1	5	3	3	14	76
49	2	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	1	1	11	85
50	2	3	3	3	3	2	14	3	2	1	1	7	2	2	2	2	8	1	1	2	1	1	6	64
51	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	31
52	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	31
53	2	1	4	4	4	4	17	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	121
54	2	5	5	4	5	3	22	2	4	4	2	12	5	3	5	2	15	2	5	3	4	5	19	117
55	2	3	3	3	3	2	14	3	2	1	1	7	2	2	2	3	9	1	1	2	4	5	13	73
56	2	3	3	3	3	2	14	3	2	1	1	7	2	2	2	2	8	3	1	2	4	5	15	73
57	1	2	2	2	2	5	13	2	4	4	4	14	3	4	4	2	13	3	3	3	2	5	16	96
58	2	3	1	1	1	2	8	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	3	3	10	52
59	1	4	5	5	5	2	21	4	2	5	4	15	2	5	5	2	14	4	5	2	3	3	17	117

60	2	5	4	3	3	5	20	3	1	3	2	9	1	3	4	1	9	4	4	3	1	3	15	91
61	2	5	2	5	4	2	18	4	2	4	4	14	2	2	2	2	8	4	4	2	3	5	18	98
62	1	5	2	5	5	2	19	5	5	1	1	12	2	2	5	2	11	1	1	2	3	3	10	94
63	2	4	1	2	5	4	16	3	3	1	4	11	2	3	1	2	8	2	1	3	5	3	14	84
64	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	3	9	1	1	2	1	1	6	46
65	1	1	1	3	1	2	8	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	2	2	8	48
66	2	3	3	4	1	5	16	4	2	1	1	8	2	2	2	5	11	1	3	5	4	5	18	88
67	1	3	5	3	3	2	16	3	3	1	1	8	2	2	3	5	12	1	1	2	1	2	7	79
68	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	42
69	1	5	1	2	2	2	12	5	4	1	1	11	5	2	2	4	13	4	4	4	5	3	20	92
70	2	4	4	4	3	3	18	3	5	4	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	4	2	15	107
71	1	3	5	3	3	2	16	3	5	1	1	10	2	2	3	5	12	1	1	2	4	1	9	85
72	2	4	5	2	1	4	16	5	5	1	3	14	5	2	5	2	14	1	3	2	4	3	13	101
73	2	1	5	5	1	2	14	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	58
74	2	4	5	5	5	5	24	5	5	1	1	12	5	2	5	2	14	4	1	2	5	5	17	117
75	1	5	5	5	5	3	23	4	4	5	5	18	5	3	4	5	17	5	3	3	3	2	16	132
76	2	5	4	5	5	2	21	5	3	3	3	14	1	3	3	2	9	5	2	1	1	3	12	100
77	1	5	5	2	5	5	22	5	3	5	5	18	5	5	5	2	17	1	5	5	4	5	20	134
78	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	1	6	44
79	2	1	3	1	1	2	8	1	2	1	1	5	2	2	2	5	11	1	1	2	2	1	7	55
80	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	155
81	1	3	3	4	4	2	16	3	2	3	3	11	5	2	2	4	13	3	3	5	3	3	17	97
82	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	45
83	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	1	6	44
84	1	5	2	5	1	2	15	2	2	2	2	8	5	2	2	2	11	2	1	2	5	5	15	83
85	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	42
86	2	1	3	1	3	2	10	3	2	1	1	7	2	2	2	1	7	1	1	2	1	2	7	55
87	2	5	5	3	5	2	20	5	3	3	3	14	2	5	5	5	17	3	3	5	5	5	21	123
88	1	3	3	5	3	2	16	3	2	1	3	9	2	2	2	3	9	1	1	2	2	2	8	76
89	2	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	4	4	3	3	3	17	107
90	1	3	5	3	3	2	16	3	3	3	3	12	2	2	5	3	12	1	1	2	1	2	7	87
91	1	1	3	1	3	2	10	3	2	1	1	7	2	2	2	3	9	1	1	2	2	1	7	59
92	1	4	4	1	4	3	16	3	3	4	5	15	3	2	5	4	14	4	5	3	5	5	22	112

93	1	4	5	5	5	5	24	5	5	3	3	16	2	5	5	5	17	5	1	2	5	5	18	132
94	2	5	5	4	3	2	19	4	5	4	4	17	2	2	5	2	11	1	1	2	5	1	10	104
95	1	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	1	1	6	44
96	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	1	1	2	3	3	10	42
97	2	4	3	1	3	5	16	4	1	1	1	7	1	1	5	4	11	4	5	5	3	2	19	87
98	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	2	4	13	3	3	2	4	3	15	113
99	2	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	3	3	2	3	16	140
100	2	4	5	3	4	4	20	3	3	5	3	14	4	1	5	5	15	3	4	1	4	3	15	113
101	2	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	3	3	3	4	17	115
102	2	3	5	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	3	3	18	124
103	2	3	4	4	5	4	20	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	3	5	4	3	18	116
104	2	4	1	3	3	3	14	4	3	3	4	14	5	5	4	4	18	4	5	4	4	4	21	113
105	2	5	1	1	4	5	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	3	2	5	4	3	17	115
106	2	1	4	4	5	3	17	3	3	1	1	8	4	5	4	3	16	5	4	4	1	3	17	99
107	2	1	3	1	1	3	9	5	5	1	1	12	2	2	5	1	10	4	1	4	1	1	11	73
108	1	4	5	4	2	5	20	2	5	5	1	13	5	5	5	5	20	1	1	5	3	3	13	119
109	2	1	4	1	1	2	9	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	1	2	1	1	7	51
110	1	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	13	5	5	4	2	16	4	1	2	3	1	11	103
111	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	42
112	2	3	1	3	1	2	10	3	2	1	1	7	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	58
113	1	1	1	1	3	2	8	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	46
114	2	5	4	3	3	2	17	3	5	5	3	16	5	2	2	2	11	4	1	3	3	2	13	101
115	1	5	5	4	5	3	22	4	5	3	3	15	2	2	2	2	8	1	1	2	3	5	12	102
116	2	4	4	4	3	2	17	4	1	5	5	15	5	5	5	2	17	2	3	2	3	5	15	113
117	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	42
118	1	5	5	5	5	2	22	5	2	3	3	13	2	2	2	2	8	3	3	2	5	4	17	103
119	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	42
120	2	5	4	3	3	2	17	3	5	5	3	16	5	2	2	2	11	4	1	3	3	2	13	101

V2: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral																												
Satisfacción con las tareas							Situaciones								Reconocimiento social							Beneficios económicos						SL
x1	x2	x3	x4	x5	x6		x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13		x14	x15	x16	x17	x18	x19		x20	x21	x22	x23	x24		SL
4	1	4	5	2	3	19	3	3	1	3	3	4	5	22	4	4	3	4	4	5	24	5	5	4	3	5	22	152
3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	131
4	5	5	3	5	5	27	4	5	5	3	3	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	195
2	1	3	1	1	3	11	3	3	3	2	1	1	3	16	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	13	99
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
4	2	1	5	5	5	22	3	3	4	3	3	2	5	23	2	3	2	3	3	5	18	5	4	2	5	3	19	145
4	2	4	3	4	3	20	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	2	21	2	2	2	2	2	10	150
2	1	2	2	2	1	10	1	1	1	2	3	3	2	13	3	2	4	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	94
5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	4	22	204
1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5	49
1	3	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	3	2	17	2	4	5	2	3	2	18	3	3	2	2	3	13	111
1	1	1	1	1	2	7	2	1	2	2	1	1	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	1	2	8	66
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	5	5	25	5	5	3	5	5	5	28	4	5	5	5	5	24	166
4	2	5	3	3	3	20	5	5	5	3	4	3	2	27	2	3	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	128
2	1	1	1	2	1	8	1	2	3	2	3	3	2	16	2	5	4	3	5	3	22	2	4	5	5	3	19	111
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	4	5	30	5	4	4	4	4	4	25	2	5	4	4	4	19	189
1	4	5	5	5	3	23	3	3	4	1	1	1	3	16	1	3	4	2	1	1	12	1	3	3	3	1	11	113
2	1	1	2	3	2	11	1	1	1	2	2	2	2	11	1	1	2	4	4	4	16	4	4	2	3	1	14	90
2	4	4	2	4	1	17	2	2	2	2	3	2	2	15	3	1	1	2	2	3	12	1	2	1	1	2	7	95
3	4	5	3	5	3	23	5	5	5	4	3	3	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	18	170
4	3	4	2	4	2	19	2	2	2	1	1	1	2	11	2	2	2	2	3	2	13	2	2	1	2	3	10	96
1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	3	1	1	3	11	1	1	1	3	3	1	10	3	1	1	1	3	9	67
1	1	1	2	1	3	9	1	2	2	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	55
2	4	4	2	1	4	17	1	1	4	2	1	1	1	11	1	1	1	2	5	1	11	2	4	2	1	2	11	89
2	3	3	3	2	1	14	1	2	1	2	1	1	1	9	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6	66
5	2	2	4	3	2	18	3	2	2	2	4	1	2	16	3	3	2	2	2	2	14	4	3	4	3	3	17	113

5	3	4	2	3	3	20	2	2	4	3	5	2	2	20	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	4	2	12	118
4	3	4	5	4	2	22	3	3	5	5	4	4	3	27	4	5	4	5	3	5	26	5	5	1	2	1	14	164
1	1	1	1	2	1	7	2	1	2	2	1	1	1	10	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5	53
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
2	1	1	2	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	119
2	2	2	3	4	3	16	2	2	2	3	2	3	3	17	2	2	1	2	3	2	12	2	2	1	2	2	9	99
3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	92
1	2	1	3	1	1	9	1	1	1	3	4	1	1	12	2	1	1	1	4	1	10	2	1	3	1	2	9	71
4	4	4	4	3	3	22	4	4	1	4	3	4	5	25	3	4	5	3	5	5	25	2	5	4	4	4	19	163
2	2	2	2	4	3	15	2	3	2	2	2	4	3	18	2	2	2	2	2	3	13	1	2	1	2	1	7	99
2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	88
3	1	1	3	3	3	14	1	3	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	16	3	1	3	3	3	13	91
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
5	2	5	5	5	3	25	5	5	4	5	5	4	5	33	5	3	4	5	3	5	25	5	4	1	5	3	18	184
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	1	7	45
5	4	4	1	4	2	20	1	4	3	1	5	1	2	17	4	1	3	5	2	5	20	1	5	1	4	3	14	128
3	3	2	2	1	1	12	2	2	2	4	1	2	1	14	3	2	3	1	2	2	13	2	2	1	2	2	9	87
1	4	4	2	2	1	14	5	5	5	4	4	4	4	31	1	1	4	4	4	4	18	5	4	1	4	5	19	145
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5	47
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	1	1	2	11	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	1	9	65
5	5	5	5	1	1	22	4	3	1	4	4	1	5	22	4	4	3	3	2	3	19	1	3	1	1	1	7	133
2	2	1	2	1	2	10	1	2	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	1	1	6	58
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
5	2	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	53
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
2	3	3	2	1	2	13	3	2	2	2	3	3	4	19	3	3	4	3	4	3	20	2	3	2	3	3	13	117
5	5	4	4	4	4	26	4	3	2	5	5	5	2	26	3	5	4	5	3	5	25	2	5	4	4	2	17	171
1	1	4	4	1	4	15	4	4	1	4	4	4	4	25	1	1	4	5	5	4	20	4	1	1	4	5	15	135
1	1	1	4	1	4	12	4	1	1	4	4	4	4	22	4	1	4	5	5	4	23	4	4	1	4	4	17	131
5	4	5	4	2	2	22	5	3	2	5	5	3	3	26	5	2	2	5	5	5	24	5	3	3	5	5	21	165
1	1	1	1	3	5	12	5	3	5	3	2	2	4	24	3	5	3	3	3	3	20	3	2	1	1	3	10	122

4	4	5	3	5	3	24	5	5	4	3	4	2	5	28	3	2	3	3	4	3	18	3	5	2	3	3	16	156
5	5	2	3	1	2	18	1	5	5	1	2	4	5	23	4	5	1	3	3	1	17	4	1	3	5	3	16	132
4	2	4	2	1	5	18	3	3	4	4	4	4	5	27	2	4	3	5	5	4	23	4	4	3	4	4	19	155
2	3	3	4	5	5	22	3	5	5	4	5	3	3	28	5	3	3	3	3	5	22	5	3	4	4	5	21	165
5	2	1	1	1	5	15	3	3	4	1	5	3	5	24	3	2	5	3	5	4	22	1	3	2	5	5	16	138
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	3	8	50
3	1	2	2	1	1	10	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	1	5	11	79
2	2	3	3	4	5	19	2	3	1	4	3	2	3	18	5	4	4	5	4	3	25	3	5	2	4	5	19	143
4	1	3	1	1	2	12	4	5	1	3	2	2	1	18	5	1	1	2	3	2	14	2	5	1	2	3	13	101
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
5	2	3	2	3	3	18	4	3	2	1	5	3	5	23	3	5	5	3	3	1	20	2	2	2	2	2	10	132
3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	2	3	2	2	18	3	4	4	2	4	3	20	2	4	3	2	2	13	129
1	4	1	1	2	1	10	1	1	1	2	2	2	1	10	1	2	4	1	2	1	11	1	2	2	2	1	8	70
2	1	1	5	3	2	14	1	3	2	5	4	4	5	24	5	3	4	3	4	4	23	5	3	2	5	4	19	141
3	2	2	2	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	54
3	3	5	5	5	3	24	3	3	5	5	5	4	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	23	189
4	3	4	4	5	4	24	3	4	4	4	4	2	3	24	3	2	3	2	5	5	20	4	5	3	5	5	22	158
4	3	4	5	4	2	22	3	1	1	1	1	4	2	13	2	1	1	3	2	2	11	2	2	2	2	3	11	103
4	5	4	3	3	3	22	1	3	3	3	5	1	5	21	3	5	4	5	3	3	23	5	5	2	5	3	20	152
1	1	2	5	5	1	15	1	5	1	1	1	1	5	15	1	5	1	1	3	1	12	5	1	1	5	1	13	97
4	1	1	1	2	2	11	2	1	2	2	2	1	2	12	1	1	2	1	1	2	8	2	1	1	1	1	6	68
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	23	213
2	3	3	5	5	2	20	4	2	2	3	3	3	5	22	2	2	3	3	4	5	19	2	3	3	3	2	13	135
1	1	1	1	2	3	9	1	2	1	1	1	1	2	9	2	1	1	2	1	1	8	1	1	1	2	2	7	59
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	211
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	1	2	2	10	1	1	1	2	1	2	8	2	1	1	2	2	8	62
4	4	4	4	5	3	24	5	5	4	3	5	4	3	29	4	1	5	5	5	5	25	4	5	2	5	2	18	174
2	3	3	2	3	3	16	5	3	3	3	3	2	1	20	3	1	2	2	3	2	13	2	2	2	3	3	12	110
4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	137
1	2	2	2	3	3	13	2	1	2	3	2	1	3	14	1	1	1	2	3	2	10	2	2	1	2	2	9	83

1	1	2	1	2	2	9	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6	54
3	4	4	2	2	3	18	3	4	3	5	5	3	3	26	4	5	5	5	3	3	25	5	5	1	3	3	17	155
5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	213
5	5	4	5	2	2	23	5	5	2	2	4	2	1	21	1	5	5	1	2	5	19	5	5	1	3	1	15	141
1	1	1	1	4	1	9	1	1	1	4	1	1	1	10	1	1	1	1	1	4	9	1	1	1	1	1	5	61
1	1	1	1	3	2	9	3	3	5	3	3	3	3	23	4	3	3	3	5	5	23	5	1	1	3	5	15	125
3	3	3	5	3	5	22	4	1	3	2	3	4	3	20	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	14	132
4	4	3	2	2	2	17	5	4	4	4	3	5	4	29	3	4	4	3	5	4	23	3	4	5	3	4	19	157
4	5	3	4	3	3	22	5	4	2	4	3	2	1	21	5	4	2	3	2	1	17	1	5	5	5	2	18	138
2	3	1	3	3	1	13	4	3	2	3	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	19	139
3	2	5	2	2	4	18	2	2	1	1	1	5	4	16	3	2	3	4	5	5	22	5	3	3	3	4	18	130
3	1	1	4	2	2	13	3	4	3	1	4	4	3	22	4	3	3	3	3	3	19	3	2	3	5	5	18	126
3	3	1	1	5	5	18	2	1	5	5	3	2	4	22	1	4	4	3	3	4	19	4	4	5	3	5	21	139
3	3	2	1	2	3	14	2	3	4	5	5	3	4	26	2	4	4	4	3	2	19	1	3	4	4	2	14	132
2	5	4	3	3	4	21	3	4	4	4	3	5	3	26	5	5	4	3	2	2	21	3	5	5	5	5	23	159
3	2	2	3	3	4	17	5	4	1	5	4	1	2	22	5	4	1	3	3	3	19	5	1	2	1	1	10	126
4	2	4	2	4	2	18	1	4	4	2	1	1	1	14	1	2	1	1	4	2	11	1	4	1	1	4	11	97
4	3	5	4	5	4	25	5	3	2	2	3	5	2	22	2	3	3	3	2	3	16	2	3	4	2	3	14	140
4	1	1	1	1	1	9	4	4	4	1	1	1	1	16	1	1	1	1	4	4	12	1	4	1	1	4	11	85
4	2	1	2	1	2	12	1	1	1	2	1	1	2	9	3	2	3	1	4	1	14	4	3	1	2	2	12	82
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	47
2	3	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	2	3	14	1	3	2	2	2	2	12	1	2	1	3	2	9	83
1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	47
4	3	4	5	1	5	22	1	2	3	3	4	5	1	19	3	2	3	2	5	2	17	2	2	1	3	2	10	126
3	3	4	3	5	5	23	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	3	5	3	5	26	5	3	3	3	5	19	185
4	2	5	5	2	3	21	4	5	5	3	5	2	3	27	4	3	3	5	5	4	24	5	3	1	4	5	18	162
2	1	2	1	1	1	8	1	4	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	1	10	58
5	4	2	5	4	4	24	4	4	5	4	5	2	3	27	3	2	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	171
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	1	1	5	49
1	1	4	1	2	3	12	1	1	3	1	2	1	4	13	5	2	3	4	5	2	21	1	3	3	3	4	14	106

Anexo 08: Resultados del piloto

Base de datos de la prueba piloto de la variable gestión administrativa

Gestión administrativa																										
N°	Sexo	Planeación						Organización						Dirección						Control						GA
		P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18				
1	2	1	3	1	1	2	8	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7	1	1	2	3	4	11	51		
2	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	1	1	2	3	3	10	78		
3	2	2	5	5	5	3	20	5	1	2	2	10	5	4	1	2	12	5	2	4	3	5	19	103		
4	2	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	1	1	2	3	3	10	76		
5	2	3	5	4	1	2	15	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	60		
6	2	4	4	3	3	5	19	3	5	4	4	16	5	5	5	4	19	3	3	3	2	3	14	122		
7	2	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	5	2	13	1	1	2	4	4	12	94		
8	2	1	1	1	3	2	8	3	2	1	1	7	2	2	2	3	9	1	1	2	4	3	11	59		
9	2	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	1	5	5	4	20	142		
10	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7	1	1	2	1	1	6	42		
11	2	4	4	4	4	5	21	3	4	3	3	13	2	2	2	2	8	3	1	2	5	2	13	97		
12	1	1	3	1	1	2	8	1	2	1	1	5	2	2	2	3	9	1	1	2	2	2	8	52		

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,974	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,00	326,182	,726	,974
P2	52,83	312,697	,896	,971
P3	53,08	317,902	,855	,972
P4	52,92	318,083	,718	,973
P5	52,92	321,174	,759	,973
P6	52,92	308,629	,845	,972
P7	52,50	309,545	,822	,972
P8	53,08	300,992	,844	,972
P9	53,08	306,447	,848	,972
P10	53,00	299,091	,899	,971
P11	52,83	314,697	,843	,972
P12	52,67	311,697	,668	,975
P13	52,42	309,902	,927	,971
P14	53,00	317,636	,755	,973
P15	52,75	315,114	,813	,972
P16	52,75	303,295	,846	,972
P17	53,42	313,538	,779	,973
P18	52,83	309,788	,906	,971

Base de datos de la prueba piloto de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral																												
Satisfacción con las tareas							Situaciones								Reconocimiento social							Beneficios económicos						
x1	x2	x3	x4	x5	x6		x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13		x14	x15	x16	x17	x18	x19		x20	x21	x22	x23	x24		SL
4	1	4	5	2	3	19	3	3	1	3	3	4	5	22	4	4	3	4	4	5	24	5	5	4	3	5	22	152
3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	131
4	5	5	3	5	5	27	4	5	5	3	3	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	195
2	1	3	1	1	3	11	3	3	3	2	1	1	3	16	1	3	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	13	99
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	43
4	2	1	5	5	5	22	3	3	4	3	3	2	5	23	2	3	2	3	3	5	18	5	4	2	5	3	19	145
4	2	4	3	4	3	20	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	2	21	2	2	2	2	2	10	150
2	1	2	2	2	1	10	1	1	1	2	3	3	2	13	3	2	4	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	94
5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	4	22	204
1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5	49
1	3	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	3	2	17	2	4	5	2	3	2	18	3	3	2	2	3	13	111
1	1	1	1	1	2	7	2	1	2	2	1	1	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	1	2	8	66

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
X1	73,67	312,606	,587	,946
X2	73,83	308,515	,654	,945
X3	73,42	318,629	,568	,946
X4	74,00	323,818	,363	,949
X5	73,42	319,902	,587	,946
X6	73,75	325,841	,375	,948
X7	73,92	304,992	,843	,942
X8	73,83	313,242	,670	,944
X9	73,92	320,447	,543	,946
X10	74,17	315,788	,516	,947
X11	73,58	307,174	,806	,943
X12	73,75	314,750	,673	,944
X13	73,83	309,242	,840	,943
X14	73,50	318,091	,807	,944
X15	73,75	341,295	-,023	,952
X16	74,08	312,447	,697	,944
X17	74,08	312,083	,657	,945
X18	74,17	312,333	,677	,944
X19	73,75	305,477	,803	,943
X20	73,83	306,697	,841	,942
X21	74,25	308,750	,748	,943
X22	74,50	314,818	,614	,945
X23	73,92	309,174	,737	,944
X24	74,00	309,273	,816	,943



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. 3071 MANUAL GARCÍA CERRÓN, PUENTE PIEDRA, LIMA - 2021", cuyo autor es VALERA SANTANDER FIORELLA IVONNE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID 0000-0002-2366-6724	Firmado digitalmente por: SPEREZ15 el 15-01-2022 22:01:25

Código documento Trilce: TRI - 0275383