



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en  
la Institución Educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019

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

**AUTOR:**

Br. Loayza Cruz, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0003-2131-700X)

**ASESOR:**

Mtro. Gallarday Morales, Santiago (ORCID: 0000-0002-0452-5862)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

A mi madre, por ser la persona que siempre me apoyó y nunca dejar de alentarme a seguir adelante

**Manuel Loayza**

## **Agradecimiento**

A mi familia, amigos, compañeros de trabajo y a la institución educativa que me dio todas las facilidades en brindarme la información necesaria para poder realizar mi trabajo de investigación.

	<b>Índice de contenido</b>	Pagina
	Carátula	i
	Dedicatoria	ii
	Agradecimiento	iii
	Índice de contenidos	iv
	Índice de tablas	v
	Índice de figuras	vi
	Resumen	vii
	Abstract	viii
<b>I</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
	3.1. Tipo y Diseño de investigación	13
	3.2. Variables y Operacionalización	13
	3.3. Población, muestra y muestreo	14
	3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	15
	3.5 Métodos de análisis de datos	16
	3.6 Aspectos éticos	17
<b>IV</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>18</b>
<b>V</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>26</b>
<b>VI</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>28</b>
<b>VII</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>29</b>
	<b>REFERENCIAS</b>	<b>30</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>32</b>
	Anexo 1: Matriz de consistencia	
	Anexo 2: Ficha de observación	
	Anexo 3: Confiabilidad	
	Anexo 4: Certificado de Validez	
	Anexo 5: Base de datos	

	<b>Índice de tablas</b>	Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable independiente: gestión administración	20
Tabla 2	Operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción laboral	21
Tabla 3	Validación de expertos: cuestionario sobre gestión administrativa	22
Tabla 4	Validación de expertos: cuestionario sobre satisfacción laboral	23
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la percepción en la Gestión administrativa	24
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la percepción en la Planeación	25
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la percepción en la Organización	26
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la percepción en la Dirección	27
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la percepción en el Control	28
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la percepción en la Satisfacción laboral	29
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la percepción en el Reto al trabajo	30
Tabla 12	Distribución de frecuencias de la percepción en el Sistema de recompensas	31
Tabla 13	Distribución de frecuencias de la percepción en las Condiciones favorables	32
Tabla 14	Distribución de frecuencias de la percepción en los Colegas que brindan apoyo	33
Tabla 15	Tabla cruzada Gestión administrativa y Satisfacción laboral	34
Tabla 16	Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019	35
Tabla 17	Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en el reto al trabajo en la institución educativa Inmaculada College” SMP, 2019	36
Tabla 18	Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en las recompensas equitativas en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019	37
Tabla 19	Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en las condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019	39
Tabla 20	Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.	40

<b>Índice de figuras</b>		<b>pagina</b>
Figura 1	Gestión administrativa	24
Figura 2	Planeación	25
Figura 3	Organización	26
Figura 4	Dirección	27
Figura 5	Control	28
Figura 6	Satisfacción laboral	29
Figura 7	Reto al trabajo	30
Figura 8	Sistema de recompensas	31
Figura 9	Condiciones favorables	32
Figura 10	Colegas que brindan apoyo	33
Figura 11	Gráfica de barras de Gestión administrativa y Satisfacción laboral	34

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar cuál es la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los Docentes en la Institución Educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019.

Esta investigación fue descriptivo básica, correlacional causal, de corte transversal, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 46 docentes; la muestra fue igual a la población por lo que es censal, en las cuales se han estudiado las variables, gestión administrativa en la satisfacción laboral, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los cuestionarios, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de las variables de estudio, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La prueba de Wald con el orden de 15,494 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral; por tanto, se infiere que existe incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

**Palabras clave:** gestión administrativa, docentes, satisfacción laboral

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine what is the incidence of administrative management on the job satisfaction of Teachers at the Educational Institution "Inmaculada College", SMP, 2019.

This research was basic descriptive, causal correlational, cross-sectional, non-experimental design, quantitative approach. The population was made up of 46 teachers; The sample was equal to the population for what is census, in which the variables have been studied, administrative management in job satisfaction, the method used in the research was the hypothetical-deductive, which collected the information in a specific period, that was developed by applying the questionnaires, all with a Likert scale, which provided information about the study variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and verbatim.

The Wald test with the order of 15.494 which is higher than the cut-off point of 4 and with p value  $p = 0.000 < \alpha 0.01$  administrative management significantly influences job satisfaction; Therefore, it is inferred that there is an incidence of administrative management in the job satisfaction of teachers in the educational institution "Inmaculada College" SMP, 2019.

**Keywords:** administrative management, teachers, job satisfaction



## **I. Introducción**

A nivel global es de conocimiento que, en cualquier organización la problemática generalmente está relacionada con la incapacidad de reacción oportuna ante distintas circunstancias, las cuales ya sean por falta de conocimiento, experiencia o simplemente por la capacidad para decidir suelen tardar demasiado para la selección de una alternativa de solución (López, 2017). A ello se le añade una estructura organizativa desactualizada, la falta de manuales organizacionales, la duplicación de funciones, objetivos estratégicos poco definidos, fallas en la optimización de recursos, escasa supervisión dentro de las diferentes áreas de una organización, etc.

Como sabemos para lograr todo esto y llegar al éxito los encargados de tal tarea tienen que estar preparados y se requiere de una gran responsabilidad y un comportamiento que sirva de ejemplo para los demás en la cual también están relacionados en el ambiente educativo. Por otro lado, tenemos la problemática de la insatisfacción laboral que está relacionada con la desmotivación, el ausentismo, renuncias, actitudes negativas y falta de compromiso de los trabajadores, los cuales pueden contribuir involuntariamente en una deficiente atención tanto en los servicios o bienes que son ofrecidos al público, afectar directamente el desarrollo de la organización, reducir la productividad, aportar en el deterioro de la imagen de la organización y finalmente generar el descontento de los clientes y/o usuarios (Granda, 2006).

La labor del director en la gestión es fundamental para lograr una armonía en la institución educativa, ya que su capacidad será primordial porque logrará influir en los docentes a que se sientan identificados con la institución. Por lo que la gestión administrativa, demanda estrategias para poder lograr los objetivos y llegar a cumplir con la meta trazada. La habilidad, inteligencia y destrezas son cualidades que identifican a un líder. En la vida real, los problemas de los centros educativos cambian de manera acelerada ya que la sociedad se encuentra influenciada por los avances tecnológicos y los problemas constantes de la sociedad, esto conlleva a que el director realice acciones también cambios en función a la realidad que presenta la institución.

También se suma que, los requerimientos realizados por las instituciones

educativas usualmente son desatendidos o el proceso es demasiado burocrático y lento. Paralelamente a todo lo expuesto, la infraestructura tanto de ambientes pedagógicos y administrativos se encuentran en muchos casos muy deterioradas, lo cual dificulta aún más la labor del personal, y no logran desempeñarse con la debida eficiencia y eficacia en sus actividades, por ende, se ve reflejado en la insatisfacción laboral. Finalmente es necesario mencionar que, tanto las capacitaciones y reuniones que se llevan a cabo tanto presencial como virtualmente entre las instituciones educativas y la Ugel 02, no llegan a cumplir las expectativas, pues dan la sensación que estas no se planificaron y organizaron eficientemente, generando incertidumbre entre los participantes.

El trabajo del director en la gestión es muy importante. Él toma dicho cargo con responsabilidad y también con un gran reto; sin embargo, en ocasiones se encuentra con una realidad distinta a lo que esperaba, encuentran instituciones con problemas administrativos, se observa también que las instituciones no presentan una buena organización, lo cual conlleva a que los profesores no se sientan con un compromiso con la institución y no logren un buen clima laboral debido a la improvisación y falta de criterio.

Es por ello, que se necesita realizar una evaluación institución educativa logrando así en los docentes una satisfacción tanto laboral como profesional. Conforme se mencionó el enfoque de la primera variable pasamos a citar la idea conceptual sobre el significado de la educación es por ello que Rogers (2015) detalló que la educación debe estar enfocada en el estudiante, ya que posee un deseo de forma natural por adquirir y aprender conocimientos nuevos, es decir forma parte de su vida cognitiva, cultural, afectiva, espiritual y existencial, generando un aprendizaje significativo.

En la búsqueda de una solución de la problemática que se presenta habrá la necesidad de formularse algunas preguntas generales y específicas, así tenemos como problema general: ¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?, y como problemas específicos : a).- ¿Cuál es la incidencia de la incidencia de la gestión administrativa en el reto al trabajo en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?;. b).- ¿Cuál es la incidencia de la

incidencia de la gestión administrativa en las recompensas equitativas en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?; c).- ¿Cuál es la incidencia de la incidencia en la gestión administrativa en las condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?; d).- ¿Cuál es la incidencia de la incidencia en la gestión administrativa en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?.

Desde una perspectiva teórica en esta investigación se brindará un aporte para la mejora en la gestión administrativa lo cual conlleva a incrementar la satisfacción laboral en los elementos que conforman la institución educativa. Desde una perspectiva práctica en esta investigación se brindará un aporte para la mejora en la gestión administrativa lo cual conlleva a incrementar la satisfacción laboral en los elementos que conforman la institución educativa. Desde una perspectiva metodológica para el trabajo de investigación correlacional causal se emplearon los instrumentos, la técnica y los procedimientos que puedan contribuir y de esta manera obtener una información que se necesita para contrastarlo con la hipótesis que se planteó.

En la presente investigación planteamos el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019. A continuación mencionaremos los objetivos específicos: a).- Identificar la incidencia de la gestión administrativa en el reto al trabajo en las recompensas equitativas, condiciones apropiadas al trabajo en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019.

Basándonos en las bases teóricas podemos plantear la siguiente hipótesis general: La gestión administrativa incide en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019. como hipótesis específica: a) La gestión administrativa incide en el reto al trabajo, en las recompensas equitativas, en las condiciones apropiadas al trabajo e en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019

## **II. Marco teórico**

A nivel nacional podemos mencionar a ciertos autores donde realizaron estudios de investigación y entre ellos tenemos: Cruz (2018) presentó su trabajo de investigación donde indicó hizo referencia que la gestión administrativa busca prevenir a la organización ante posibles problemas, mediante la aplicación de todos los procesos básicos, ya que se espera cumplir los objetivos y reducir el impacto negativo que se pueda obtener, por tal motivo se cita a Polo (2010) quien mencionó que la gestión administrativa busca concretar los objetivos propuestos, el cual no depende de sí mismo sino de los miembros que lo conforman, es por ello que se busca un buen trabajo en equipo bajo una misma visión y misión y Clark (2010) expresó que una vez comprometidos los miembros de la organización hacia un mismo objetivo tienen la facultad de tomar decisiones ante distintas dificultades presentadas en el ambiente laboral. entorno, a su vez, estas deben explotarlas tendencias del siglo XXI, los cuales se relacionan directamente con las tecnologías de información, la globalización y el espíritu empresarial. Conforme se mencionó el enfoque de la primera variable pasamos a citar la idea conceptual sobre el significado de la educación es por ello que Rogers (2015) detalló que la educación debe estar enfocada en el estudiante, ya que posee un deseo de forma natural por adquirir y aprender conocimientos nuevos, es decir forma parte de su vida cognitiva, cultural, afectiva, espiritual y existencial, generando un aprendizaje significativo.

Mateo (2017), en su trabajo de investigación, concluye que realmente hay relación entre la gestión educativa el dilema fundamental de la gestión pública está relacionado con los bienes y servicios que son brindados, causados por los problemas en las estructuras burocráticas, que si bien, suelen ser necesarias, no son suficientes para alcanzar una economía de servicios públicos receptivos y productivos y que a la vez se desglosa en cuatro partes esenciales

Noriega (2019) presentó su trabajo de El autor anterior brindó información sobre que es educación y relacionándolo con la tecnológica y el mundo online tenemos como resultado la educación virtual o aprendizaje virtual, es por ello que Roldan (2015) nombró a la educación virtual como educación en línea refiriéndose a la aplicación de programas virtuales para emplear una enseñanza y aprendizaje, evitando tener presencia en el ambiente de estudio. Por lo tanto, Sierra (2016) hizo

referencia que la educación virtual también se puede dar de forma autónoma, es decir los estudiantes no solo deben enfocarse en los contenidos brindados de los docentes sino también tratar de aprender por si mismos ya que cuentan con diversas fuentes educativas, los cuales no solo ayudan a hondar más en el tema sino también a adquirir nuevos conocimientos. Las variables. Sus resultados encontraron una relación proporcional entre ellas. Gestión enfocada hacia el logro de metas, es decir, las actividades elegidas no se efectúan al azar, sino que están orientadas hacia un propósito y una dirección que están bien definidas. d) Gestión que involucra la ejecución de actividades en un ambiente organizacional, dicho de otro modo, son procesos que tienen lugar en las organizaciones y que son ejecutadas por personas con funciones diferentes intencionalmente estructuradas y coordinadas para el logro de los objetivos.

Trejo (2016), A su vez mencionó que es una forma de educación a distancia, enfocándose en una nueva perspectiva de los distintos entornos, por lo tanto, no solo se basa en hacer llegar información a los lugares más alejados sino también en la perspectiva pedagógica. Ossa (2016) indicó que el uso de la educación virtual como método de enseñanza no solo implica a las instituciones educativas o quienes la conforma sino también a las TIC, ya que es el apoyo fundamental para lograr una enseñanza en línea, no obstante, una educación de calidad con una tecnología remota puede brindar un buen servicio, pero una tecnología excelente con una baja calidad de enseñanza no podrá ser prospera. Y Juárez (2009) mencionó que para aplicar una buena educación virtual se requiere reforzar el aprendizaje de los docentes o tutor mediante una orientación o asesoramiento de expertos en el tema para así lograr implantarla como método didáctico en las instituciones, cabe decir adquirir información, procesarla, y enseñarla, por tal motivo los implicados en brindar una educación virtual deben tener los recursos y herramientas virtuales necesarias para aplicarlas dentro del aula o a distancia. Donde su propósito fue indicar la relación entre sus variables. Sus resultados encontraron relación positiva entre ellas. Sin embargo, resaltó y explicó que, las organizaciones no se pueden dar el lujo de hacer desperdicio del tiempo y de esfuerzos. Las organizaciones eficientes tienen soporte en métodos de administración de procesos para la mejora de su desempeño general.

Cerazo (2015) presentó su trabajo de investigación donde su objetivo fue encontrar relación entre sus variables. Al enfocarse en suprimir actividades que no agregan valor a sus procesos existentes, e ir mejorando constantemente estos procesos con base en información de los usuarios y empleados, las organizaciones eliminan o disminuyen significativamente muchas formas de desperdicio, en consecuencia, los procesos resultantes producen satisfacción tanto en clientes internos y externos ya que ocasionan un alto nivel de desempeño que es sólido de principio a fin. La funcionalidad de la variable según Roldan (2015) es estimular el aprendizaje mediante la lectura de contenidos brindados y temas explicativos, a su vez brindar educación de calidad a distancia para lo cual se aplica las siguientes funcionalidades:

Palomares (2017) presentó su trabajo de: Gestión administrativa y satisfacción laboral, Sus resultados encontraron relación entre ellas. es decir, al hacer planes, simultáneamente se está controlando, dirigiendo, organizando, etc. Seguidamente el autor hace mención que la Gestión administrativa consta de dos fases: a) La fase mecánica, que su vez contiene los siguientes elementos: Previsión, planeación y organización; y b) La Fase dinámica, que abarca tres elementos como son: Integración, dirección y control.

Chero (2015) buscaba señalar la relación entre las variables. Llegando a la conclusión que hay relación entre ellas. Cabe resaltar que la gestión administrativa cuenta con teorías o enfoques que construyeron los cimientos de la administración moderna, tales como: La teoría científica de la administración, pues su máximo representante, hizo estudios y sus respectivas aplicaciones relacionado a la división del trabajo en sus partes más elementales, así como también realizó el estudio de los tiempos y movimientos en las tareas. Social: Este aspecto es clave e importante ya que se refiere al vínculo grupal que se forma entre los estudiantes, es por ello que el docente o tutor tiene la responsabilidad de crear un clima de confianza y libertad entre todos los participantes y él, a su vez es necesario realizar un seguimiento de forma personalizada al estudiante para saber su rendimiento y las situaciones que atraviesa de forma específica.

A nivel internacional también podemos mencionar algunas investigaciones que se realizaron y entre ellos tenemos:

Montaño (2017) su objetivo fue indicar la influencia de la primera variable con la segunda, llegando a la conclusión que los profesores respaldan la gestión y también están de acuerdo con los niveles de comunicación y coordinación implementados por el Mineduc; sin embargo, es importante recalcar que hay insatisfacción con la infraestructura y recursos de trabajo, pues sus aulas, laboratorios, sala de profesores y material didáctico, no están en óptimas condiciones. El mismo autor propone que para brindar una buena educación virtual se debe contar con los recursos tecnológicos, debido a que estos ayudan a apoyarse en los nuevos avances tecnológicos digitales para brindar una buena educación; Humanos los cuales son compuestos por docentes y directivos dispuestos a hacer un buen uso sobre las herramientas digitales y brindar un buen aprendizaje a los estudiantes; Financieros basados en la adquisición de programas como Zoom, Blackboard, entre otros, con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para el estudiante y a la vez la capacitación constante a los docentes sobre el uso de los programas digitales.

Gómez (2017) presentó su trabajo de investigación donde su objetivo es indicar la influencia de distintas variables sociodemográficas, sin embargo, es importante recalcar que hay insatisfacción con la infraestructura y recursos de trabajo, pues sus aulas, laboratorios, sala de profesores y material didáctico, no están en óptimas condiciones. Llegando a la conclusión que existen influencia entre ellas. Con el fin de ordenar a los trabajadores y el tiempo a emplearse para la ejecución de las mismas, además de establecer los mejores métodos de aplicación en base a sus experiencias y resultados alcanzados, esto conllevaba a la aplicación de las tarifas diferenciales y el pago de salarios altos a aquellos trabajadores con alto desempeño. Concluyendo que esta teoría intentaba elevar la productividad, disminuir errores y mejorar drásticamente el desempeño.

Herrera (2017) presentó su trabajo de investigación titulada: La percepción docente de la gestión directiva en una institución educativa, su objetivo es identificar los indicadores en porcentajes con respecto a la satisfacción laboral, y que factores son los causantes, para posteriormente proponer soluciones. Llegando a la siguiente conclusión: la parte administrativa y las condiciones físicas de trabajo fueron los factores que produjeron un alto porcentaje de insatisfacción laboral. Por

otra parte, se presenta la teoría de las relaciones humanas, el cual fue creada a partir de las distintas teorías de la administración, propuestas hasta ese entonces, tales como: la importancia enfocada hacia las tareas propuesta por Taylor, la estructura organizacional desarrollada por Fayol y el principio de la autoridad, formulada por Weber, que provocaron una modificación, de la prioridad a la preocupación de los aspectos técnicos y formales pasando y enfocándose más hacia los aspectos psicológicos y sociológicos. Al definir la gestión administrativa tenemos que delimitar principalmente el término de Gestión y Administración.

Neyra (2010) menciona que la gestión es la medida de modular procesos, agentes y medios disponibles hacia la consecución de lo que demandan los usuarios. Pozner (2000) Plantea que hay una relación entre la gestión y la literatura especializada como management, se puede decir que tiene un significado como dirección organización, gerencia. Manifestó sobre el entorno de aprendizaje virtual, hizo hincapié a ambiente educativo situado en la web, la cual está conformada por diversos materiales informáticos y recursos didácticos que contribuyen a brindar una enseñanza de calidad facilitando las labores del alumno como la lectura de documentos, realización de ejercicios temáticos, intercambio de ideas con el docente, trabajo en conjunto, etc., simulando una interacción presencial entre alumnos y docentes. Indicadores: Recursos Didácticos y Calidad de enseñanza.

Pari, Zegarra y Gutierrez (2019) Manifiesta que la gestión se puede entender como un proyecto de acciones estratégicas y planificadas que son realizadas mediante la guía de procedimientos y técnicas de esta manera poder alcanzar determinados fines o metas. Estas metas pueden ser perseguidas por las personas, instituciones o empresas, en este caso puede ser públicas o privadas. Rosario (2017) manifiesta que la gestión es una agrupación de acciones para poder realizar tareas y llegar a un propósito que tiene destinado la institución. También podemos decir que es un conjunto de actividades y de esta manera poder alcanzar los objetivos trazados, al mismo tiempo responder a la sociedad en forma satisfactoria. En este sentido la gestión requiere de implementos sistemáticos que le van a servir como soporte y hace reseña al trabajo y al resultado de gestionar se refiere a las acciones de las diligencias seleccionadas en donde conducirán al logro de una empresa o negocio o cualquier deseo en la cual el ser humano lo tiene



pensado y esperando el momento oportuno para darle en funcionamiento. Rementeria (2008) menciona que la gestión es la acción profesional destinado a determinar los objetivos y medios que tiene cada institución de estamanera obtener una buena organización, estrategias y tener un personal de calidad. Así mismo también influye en un buen clima de organización, en el liderazgo, en la buena conducción de las instituciones para sacar un provecho óptimo de los recursos humanos, el tiempo que se realiza las tareas en la planificación, como se distribuye el trabajo y la producción de acuerdo a la eficiencia y el rendimiento de los recursos. En otras palabras, a la gestión solo lo considera como parte de la administración.

De acuerdo con Chiavenato, I (2004) un modelo de gestión es el procedimiento que se realiza en un sistema que tiene como fin dar a entender cómo se dirige y controla la utilización de recursos logrando obtener los objetivos en dicha organización. Podemos decir que también sirven como guías para las empresas lo cual lo toman de manera referencial, representan a través de técnicas procesos, modelos y sistemas administrativos. Continuando con el enfoque estructuralista de la administración comentó que, ciertamente el teórico original de las organizaciones fue Max Weber, quien hizo hincapié en la racionalidad desde una perspectiva estructuralista, fundamentando que una organización se dirige al éxito, cuando está presente la burocracia. De manera que el enfoque estructuralista se divide en dos ramas, uno desde el punto de la teoría burocrática enfocada a la estructura, y por otro lado donde se da énfasis a la estructuralista entre las personas y el ambiente, (Chiavenato, 2007).

Los modelos administrativos, son muy útiles dentro de una organización ya que al momento de aplicarlos producen cambios, pueden emplearse a varios tipos de empresa, para su conducción se requiere del uso de diferentes herramientas, la cual a través de estas producen cambios en la manera como se desempeña el personal que labora en una organización y también dependiendo de los tipos de modelos y sus características se puede realizar una medición en las diferentes áreas de trabajo de una empresa.

A continuación, presentamos los siguientes modelos: a) Modelo del objetivo racional, se orienta en la teoría de la Administración Científica propuesta por Taylor, está basado en las labores que se debe tener en la organización, las metas claras

con su análisis respectivo y las acciones que se debe tomar El criterio que toma es con respecto a la eficacia, productividad y beneficios. El clima de trabajo, su estudio minucioso en las prácticas que se realiza, el análisis que se debe realizar en cada tarea, todo esto permite a que los proceso se ejecute en forma óptima. b) Modelo de proceso interno, se orienta en la teoría de la administración clásica diseñada por Fayol, está basado en la estructura de la organización, las responsabilidades y las medidas necesarias que se debe tomar. Otro aporte manifiesto que, a planeación es un proceso donde se va a decidir lo que se va a hacer y cómo se va a llevar a cabo las actividades antes de actuar y ponerse en marcha, esto significa visualizar un futuro deseado, para el cual se establecerán los medios más efectivos para conseguirlo. Así pues, a la planeación le importa evitar las acciones incorrectas y reducir los riesgos de fracasar, dicho esto, la planeación tiene un elemento optimista y otro pesimista Cabe resaltar que la gestión administrativa cuenta con teorías o enfoques que construyeron los cimientos de la administración moderna, tales como: La teoría científica de la administración, pues su máximo representante, hizo estudios y sus respectivas aplicaciones relacionado a la división del trabajo en sus partes más elementales, así como también realizó el estudio de los tiempos y movimientos en las tareas, con el fin de ordenar a los trabajadores y el tiempo a emplearse para la ejecución de las mismas, además de establecer los mejores métodos de aplicación en base a sus experiencias y resultados alcanzados, esto conllevaba a la aplicación de las tarifas diferenciales y el pago de salarios altos a aquellos trabajadores con alto desempeño. Concluyendo que esta teoría intentaba elevar la productividad, disminuir errores y mejorar drásticamente el desempeño

Continuando con el enfoque estructuralista de la administración comentó que, ciertamente el teórico original de las organizaciones fue Max Weber, quien hizo hincapié en la racionalidad desde una perspectiva estructuralista, fundamentando que una organización se dirige al éxito, cuando está presente la burocracia. De manera que el enfoque estructuralista se divide en dos ramas, uno desde el punto de la teoría burocrática enfocada a la estructura, y por otro lado donde se da énfasis a la estructuralista entre las personas y el ambiente. Con respecto a la administración podemos mencionar lo siguiente:

Reyes (2004) manifiesta que la administración es organización, ordenar,

coordinación y control. García R. (2013) manifiesta que el objetivo de la administración se consigue mediante el esfuerzo de otras personas. Esta disciplina va en la búsqueda de la satisfacción de aquellos objetivos, pero para ello debe contar con un buen orden por medio de la parte estructural y el buen manejo en la parte social. En otras palabras es la habilidad que va en la búsqueda de lograr resultados con una eficiencia máxima en la conexión que debe existir entre las cosas y las personas en una organización. (Chiavenato I, 2002), menciona que son procesos sin tomar en cuenta el nivel, función en las acciones diarias para llegar a las metas trazadas. Que indicó sobre el asesoramiento educativo virtual, se basó en el apoyo al docente o estudiante (según sea el caso) ante cualquier dificultad técnica con la plataforma virtual y a la vez ayuda a resolver sus dudas o consultas mediante un seguimiento constante para detectar inconvenientes a tiempo es decir ayuda a mantener un orden y brinda soluciones rápidas, garantizando una experiencia óptima para el estudiante o docente. Indicadores: Apoyo y Consultas.

Con respecto a la gestión administrativa podemos mencionar:

Anzola, S (2002), menciona que son tareas que se realizan mediante el desempeño de un grupo por medio de la coordinación, es decir la forma en que se planea llegar a la meta por intermedio de las personas mediante labores que son fundamentales. Alvarado (2013), menciona que es el uso de las técnicas, de los instrumentos y el proceso que se debe realizar para el progreso de una empresa. Campos y Loza (2011) menciona que se encarga de demostrar la capacidad de organizarse de manera razonable y oportuna para poder llegar a los objetivos y hacer uso adecuado de los recursos con lo cual dispone. Pari, Zegarra y Gutierrez (2019), menciona que para llegar a los objetivos en un plazo establecido centrándose en los recursos humanos y materiales. Yáñez (2004), menciona que es una manera original de movimiento en torno al sistema donde depende una persona de la otra para llegar a un objetivo en común.

Sobre la importancia de la gestión administrativa menciona Hurtado D. (2008) que la gestión es una acción del ser humano donde tiene la gran responsabilidad y la labor de llegar a una mejor economía para el bienestar de la sociedad, las normas con mejoras y obtener un gobierno que sea eficaz, eso es lo

que se presenta en una moderna gestión administrativa.

Según Salcedo (2015) menciona que, las organizaciones no se pueden dar el lujo de hacer desperdicio del tiempo y de esfuerzos. Las organizaciones eficientes tienen soporte en métodos de administración de procesos para la mejora de su desempeño general. Al enfocarse en suprimir actividades que no agregan valor a sus procesos existentes, e ir mejorando constantemente estos procesos con base en información de los usuarios y empleados, las organizaciones eliminan o disminuyen significativamente muchas formas de desperdicio, en consecuencia, los procesos resultantes producen satisfacción tanto en clientes internos y externos ya que ocasionan un alto nivel de desempeño que es sólido de principio a fin. Por último, el autor concluyó que dentro del proceso administrativo existen cuatro fases: a) La fase planificar, b) La fase hacer, c) La fase estudiar y d) la fase actuar.

León, Lama, García y Cullas (2014). Cabe resaltar que la gestión administrativa cuenta con teorías o enfoques que construyeron los cimientos de la administración moderna, tales como: La teoría científica de la administración, pues su máximo representante, hizo estudios y sus respectivas aplicaciones relacionado a la división del trabajo en sus partes más elementales, así como también realizó el estudio de los tiempos y movimientos en las tareas, con el fin de ordenar a los trabajadores y el tiempo a emplearse para la ejecución de las mismas, además de establecer los mejores métodos de aplicación en base a sus experiencias y resultados alcanzados, esto conllevaba a la aplicación de las tarifas diferenciales y el pago de salarios altos a aquellos trabajadores con alto desempeño. Concluyendo que esta teoría intentaba elevar la productividad, disminuir errores y mejorar drásticamente el desempeño

ouffat (2014) Continuando con el enfoque estructuralista de la administración comentó que, ciertamente el teórico original de las organizaciones fue Max Weber, quien hizo hincapié en la racionalidad desde una perspectiva estructuralista, fundamentando que una organización se dirige al éxito, cuando está presente la burocracia. De manera que el enfoque estructuralista se divide en dos ramas, uno desde el punto de la teoría burocrática enfocada a la estructura, y por otro lado donde se da énfasis a la estructuralista entre las personas y el ambiente La gestión

administrativa presenta las siguientes dimensiones. Otro aporte manifiesto que, a planeación es un proceso donde se va a decidir lo que se va a hacer y cómo se va a llevar a cabo las actividades antes de actuar y ponerse en marcha, esto significa visualizar un futuro deseado, para el cual se establecerán los medios más efectivos para conseguirlo. Así pues, a la planeación le importa evitar las acciones incorrectas y reducir los riesgos de fracasar, dicho esto, la planeación tiene un elemento optimista y otro pesimista

Dimensión: Planificación. La planificación según el Ministerio de educación (2018), el director y el equipo que está a su cargo decide y determina mediante estrategias la manera de cómo lograr que la institución educativa llegue a obtener una pedagogía excelente, de acuerdo a la misión y visión del P.E.I. Alvarado (1998) expresa que: la planificación es un orden de manera racional y sistemático en la realización de proyectos a desarrollar, seleccionando los recursos adecuadamente que existen para obtener un objetivo de forma educacional.

Mascort (1987) manifiesta que la planificación no es solamente un simple lanzamiento de las nuevas expectativas del director sobre el progreso o avance de los factores internos y externos de la institución, en un determinado plazo, sino debe ser una fijación de forma razonada para conseguir los objetivos y una extraordinaria combinación por intermedio de los medios necesarios para lograr alcanzarlos. Ander (2003) expresa que la planificación es un conjunto de fases por el cual se ejecuta a partir de resultados obtenidos se pretende llegar hacia los objetivos trazados

Dimensión: Organización. Louffat (2012) menciona que la organización es una disciplina que estudia los movimientos de una relación mutua de las personas que conforman el ambiente escolar con la finalidad de conseguir una gran eficacia en la parte educativa. Alvarez (1988) menciona que la organización es generar y fortalecer estructuras que como plan dan consistencia y una estabilidad al grupo, proporcionándole mayor eficacia y de esta manera facilita su ejecución. Zaga, Salinas (2015), menciona que la organización es un proceso conformado por el orden, la distribución del trabajo y recursos entre los integrantes de la organización, con la finalidad que estos logren alcanzar las metas.

Dimensión: Dirección. Louffat (2012) definió: La dirección, es el tercer

elemento del proceso administrativo, menciona que es una etapa donde los directores establecen el modo que van a organizarse, para ello es primordial los valores y el estilo de dirigir del director, donde necesariamente influirá en la relación de las personas que conforman la institución.

Dimensión: Control. Louffat, expresa que el control en la parte administrativa viene a ser una función que se necesita realizar acciones necesarias y hacer las correcciones que se necesitan y desenvolvimiento de los trabajadores, de manera individual o grupal para confirmar que las tareas se puedan regir a los planes y metas de la institución. Biliquina (2013), menciona que es la supervisión y comparación de resultados que se obtienen, para que las actividades que se realicen sean de una manera acorde con los proyectos y dentro de los parámetros que se presentan en una institución.

La satisfacción laboral lo podemos definir según:

Trillo (2018), define como un conjunto de sensaciones favorables mediante el cual los individuos perciben su propio trabajo, en este aspecto es fundamental que el trabajador se sienta motivado cuando satisface sus necesidades laborales aumenta su desempeño, mientras más conforme se sienta en relación a las labores que desempeña los resultados resaltarán en la alta productividad. Lograr la satisfacción laboral es un tema que preocupa a los que dirigen las organizaciones, requiere de la interacción con los empleados para lograr despertar el mayor interés posible en las actividades que realizan, es ahí donde la motivación se convierte en el motor de la conducta, es indispensable saber cuáles son los intereses del trabajador y la percepción que tiene de él.

Palma (2005) menciona que es la disposición o preferencia relativamente firme hacia el trabajo, donde debe estar basado en la creencia y en los valores que se desarrollan a partir de su experiencia que del cargo que ocupa. Locke, EA. (1976), menciona que el estado emocional resulta de la evaluación del trabajo de uno como el logro o la facilitación del logro de los valores del trabajo (pág. 1342). Taber y Alliger (1995), menciona que los trabajadores de la institución califican cuando sus labores individuales dentro de su rol. Según Harpaz (1983), menciona que los individuos que laboran en forma usual manifiestan un conjunto de comportamientos. Ardouin (2000), menciona que con respecto a su importancia es

oportuno indicar que proviene de aquellas clases de contacto social relacionados con la personalidad.

En el capital humano, ya que de ello depende el óptimo funcionamiento, proyectado a maximizar la productividad de una organización, el nivel de satisfacción de los individuos va más allá de satisfacer algunas necesidades físicas o psicológicas. Es importante expresar que la motivación constituye un papel importante en la estimulación personal, es necesario facilitarlas oportunidades de desarrollar competencias y que sientan que el esfuerzo realizado en su desempeño, sea valorado mediante recompensas con incentivos que le sea útil para satisfacer sus necesidades.

Un trabajador que se siente satisfecho en su centro laboral será más productivo, expresando fidelidad a su equipo de trabajo y a la organización. Así mismo es indispensable involucrar al trabajador en las metas y objetivos de la organización haciendo que asuma compromisos y retos en su desempeño.

La satisfacción laboral presenta los siguientes factores, según Herzberg, Máuser y Syderman (1959): a). - Logró, éxito en las actividades realizadas, generando la posibilidad de superar dificultades que se presentan en el trabajo, generando actitudes positivas hacia el trabajo. Constituye la disposición por esforzarse por alcanzar notoriedad, que lo llevan a vencer obstáculos en cualquier situación que se le presente, estar motivado conlleva a la realización de metas y objetivos que a exigencia laboral exija. Las personas se sienten motivadas y ponen más empeño en sus labores cuando cuentan con la disposición interior, cuando demuestran esfuerzos, logran sobrepasar obstáculos y estos generan frutos hacia el logro de sus metas. b). - Reconocimiento es un acto de valorar al trabajador ya sea por sus superiores o compañeros de trabajo. Los trabajadores realizan sus tareas laborales encomendadas, para complementar su labor y la realización de la persona es fundamental que sus logros sean retribuidos con recompensas e incentivos que sean útiles para satisfacer algunas de sus necesidades. c). - Crecimiento personal, sentimiento de seguir progresando en el entorno laboral. Es un proceso que genera la realización de establecernos metas para trabajarlas incesantemente, se puede definir como la realización de un proyecto de vida que tiene que ser trabajado día a día con la consigna de alcanzar el mejor desempeño

posible. Es posible que el crecimiento personal, cada individuo, o realice a su manera, manteniendo la motivación que implica las ganas de crecer y desarrollarse transformando de manera positiva la versión de uno mismo, a través de la capacitación de las competencias para actuar y sentiren base de uno mismo, con el fin de que este cambio generara un crecimiento hacia los demás. d). - Vida personal, aspectos relacionados al trabajo que afectan directamente la vida personal del colaborador, que hacen que no ejecute su trabajo en forma positiva. Las condiciones laborales repercuten en el bienestar de los trabajadores, se hace necesario que pueda equilibrar sus acciones diarias, que viene relacionada con su desempeño laboral parahacer más efectiva su productividad.

La vida personal se encuentra íntimamente relacionada con la vida laboral, corresponde a la forma de cómo manejamos nuestro diario vivir, cuáles son nuestras responsabilidades y hasta dónde alcanzan nuestras preocupaciones, el éxito en el trabajo responde al grado de ambición que concentramos a la elección del trabajo y comogestionamos nuestra vida. e). - Comunicación, claros canales de entendimiento entre los trabajadores y sus superiores y viceversa. El factor comunicación es elemento fundamental para el desarrollo positivo de toda organización, la manera en que se realiza influye en el triunfo fracaso es necesario que la comunicación entre los agentes de la organización se realiza de forma armónica y efectiva.

La gestión de la satisfacción laboral en la actualidad se enfrenta a cambios cada másexigentes, lograr que el trabajador se muestre satisfecho en las labores que desempeña implica el desarrollo de varios factores, antes ya mencionados, el papel que desempeñan losque dirigen la organización tiene que estar enfocado en mejorar las condiciones de trabajo, cuando se logra estos objetivos los esfuerzos y empeño que el trabajador muestre en la realización de las labores encomendadas será mas eficiente y productiva.

La satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones  
La dimensión: reto al trabajo ,según Trillo (2018) es aquel que permite realizar una evaluación para detectar el grado de cuanto le resulta, al, individuo el desempeño de su actividad laboral, teniendo como resultado el factor agradable o desagradable (p.17).Gibson(1997), menciona el grado de dificultad de la tarea y el desempeño



que otorgues te brinda opciones de asumir otros cargos y mayor responsabilidad. Robbins (2013), menciona que los trabajadores deben realizar sus tareas de acuerdo a su especialidad y de esta manera demostraran con toda libertad su desempeño.

La dimensión: Condiciones apropiadas de trabajo según Trillo (2018) es cualquier ocupación laboral está relacionada a distintos factores, por ejemplo, las condiciones de seguridad, el reconocimiento, la comunicación, etc, siendo el salario el factor predominante, por lo tanto, la condición de trabajo está asociada al ambiente laboral, se hacen indispensables para que los trabajadores puedan realizar las tareas de forma eficiente y responsable. (p.17).

La dimensión: Recompensas equitativas menciona Trillo (2018), que es el reconocimiento frecuentemente es relacionado como una forma de recompensa al compromiso, esfuerzo y responsabilidad por el trabajo bien realizado, contribuye a elevar la autoestima y reconocer las fortalezas del trabajador, constituye una de las necesidades más significativas en el entorno laboral con efectos positivos en el fortalecimiento del clima organizacional realizando la productividad. Rodríguez (2001), menciona que la materia prima de debe tener en cuenta diferentes maneras y así lograr beneficios en el campo laboral. Seguidamente precisó que, la satisfacción está ligada estrechamente con el cumplimiento de las expectativas, es decir, un individuo con expectativas muy altas seguirá insatisfecho hasta que las pueda conseguir. Sin embargo, si las expectativas del individuo se adecuan más con su situación, por consiguiente, este se sentirá más satisfecho. En síntesis, la satisfacción depende de una cantidad de elementos que pueden activarla

### III. Metodología

#### 3.1. Diseño tipo, nivel, enfoque y método de investigación

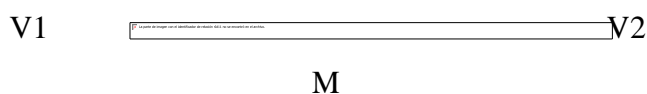
Soto (2015), menciona que una investigación es de diseño no experimental - transversal, de manera que ninguna variable se ha manipulado, si no que se observaron los hechos en un contexto natural. A su vez es de corte transversal, porque refiere Hernández, Fernández y Baptista (2010), que consiste en la recolección de datos en un solo momento donde su propósito es describir la incidencia entre las variables.

El método de investigación fue Hipotético deductivo, en esta ocasión Sampieri (2014) indicó que este método se encargó de la aprobación o el rechazo de las hipótesis planteadas.

El tipo fue básico, según Mohammad (2000) una investigación básica es cuando se busca ampliar el conocimiento ya sea teórico o general, es por ello que esta investigación utiliza dicho tipo ya que se busca obtener las correlaciones de las variables y dimensiones.

Diseño fue correlación causal que existe entre dos variables, dependiente e independiente.

Grafica



M : Muestra

V1 : Gestión administrativa      V2 : Satisfacción laboral

r : incidencia V1 en V2

Según Hernández et al. (2010), menciona que una investigación cuantitativa es aquella que para poder hallar los resultados de correlación se usa un análisis estadístico. El método que se ha utilizado es hipotético – deductivo, puesto que el estudio que se realizó para el planteo de la hipótesis se dio de lo general a lo particular.

### **3.2. Variables y operacionalización de variable**

Mejía (2013), menciona que una variable son representaciones de los hallazgos encontrados en la realidad y estas pueden tener diferentes valores y por tanto deducimos que una variable tiende a variar.

#### **Variable 1 : gestión administrativa**

Alvarado (2013), menciona que es el uso de las técnicas, de los instrumentos y el proceso que se debe realizar para el progreso de una empresa.

#### **Variable 2 : Satisfacción laboral**

Trillo (2018), menciona como un conjunto de sensaciones favorables mediante el cual los individuos perciben su propio trabajo, en este aspecto juega un papel importante la motivación del trabajador cuando satisface sus necesidades laborales aumenta su desempeño, mientras más conforme se sienta en relación a las labores que desempeña los resultados resaltarán en la alta productividad

#### **Operacionalización**

I. Valderrama (2014), menciona que la operacionalización es un conjunto de fases en la cual las variables se transformarán de algo abstracto a unidades que se pueden medir.

Tabla 1:

*Operacionalización de la variable independiente: gestión administración*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Planeación	Toma de decisiones Planes de trabajo	1-7.		
Organización	Recursos humanos Estructura Diseño organizacional Comunicación Tecnológica	GI 8-16	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo 29-67 Medio 68-106 Alto
Dirección	Personal calificado Cargos jerárquicos Motivación Liderazgo	17-23	De tipo liker	107-145
Control	Problemas de comportamiento Sistemas de control Evaluación de desempeño	24-29		

Tabla 2 :

*Operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Reto al trabajo	Superación	1-6		
	Trabajo por sí mismo			
	Identidad de la tarea			
Condiciones apropiadas al trabajo.	Ofrece oportunidades	7-18		
	Cumple lo establecido			
	Materiales			
Recompensas equitativas	Clima organizacional	19-23		
	Ambiente adecuado			
	Aumentos salariales			
	Reconocimiento por el desempeño			
	Salario estandar			
	Justicia			
	Incentivos			
Gratificaciones				
Colegas que brindan apoyo	Compensación	24-29		
	Oportunidades de ascender			
	Apoyo de tus colegas			
	Buenas relaciones laborales			
	Comparación del personal			
	Responsabilidad laboral			

### 3.3. Población y muestra

Arias Galicia (2006) es un grupo determinado de elementos con las mismas características conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales formaran parte de la investigación.

En la investigación se ha considerado una población que consta de 46 docentes. Utilizaremos una muestra censal, refiere Hernández (2014), que, si la población es menor, para la población es igual a la muestra esto permitirá que el trabajo tenga mayor relevancia, tomaremos las opiniones de los docentes que trabajan

dentro de la institución para una adecuada recopilación de datos.

### **3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica que se utilizó para el trabajo de investigación fue la encuesta, ya que facilitó a recopilar la información que otorgaron los docentes de la Institución Educativa “InmaculadaCollege”, SMP, 2019.

El instrumento que se empleó en la investigación fue el cuestionario de tipo Likert que consta de 58 preguntas referidas al tema de la investigación.

Bernardo y Calderero (2000) considera que el instrumento es un recurso que se vale el investigador para identificar los hechos y fenómenos. En la construcción de instrumentos se tiene en cuenta los aspectos de forma (diseño o presentación) y el contenido (referida a la relación de ítems que lo conforman).

#### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Hernández et., al (2010) menciona que la validez es el nivel de veracidad en que un instrumento mide la variable, como es el cuestionario.

El instrumento que se aplicó fue validado por tres expertos, la cual recurrimos a la opinión de profesores con reconocida trayectoria de una Universidad Cesar Vallejo, los cuales son:

Tabla 3

*Validación de expertos: cuestionario sobre gestión administrativa*

N°	apellidos y nombres	Grado académico	Criterio
1.	Gallarday Morales Santiago A.	Magister	Aplicable
2.	Pérez Saavedra Segundo	Magister	Aplicable
3.	Alarcón Díaz Mitchell	Doctor	Aplicable

Tabla 4

*Validación de expertos: cuestionario sobre satisfacción laboral*

N°	apellidos y nombres	Grado académico	Criterio
1.	Gallarday Morales Santiago A.	Magister	Aplicable
2.	Pérez Saavedra Segundo	Magister	Aplicable
3.	Alarcón Díaz Mitchell	Doctor	Aplicable

### **Confiabilidad del instrumento**

Según Hernández et al, (2010), menciona que es un instrumento de medición, que refiere que el nivel en que su aplicación en forma repetida al mismo docente produce los mismos resultados.

### **3.5. Método de análisis**

Para poder obtener datos de la población se creó un instrumento de medición de datos, es decir una encuesta aplicando como instrumento de recolección al cuestionario a los docentes de las instituciones que conforman la red 11, los cuales aceptaron por voluntad propia ser partícipes de dicha encuesta; debido al problema de salud mundial por el cual se atraviesa dicha encuesta no puede ser presencial, sino será de una manera virtual.

Para el análisis estadístico descriptivo se utilizó la baremación es decir la agrupación de respuestas para obtener los niveles malos, regular y bueno y las tablas de frecuencias, a la vez para el método inferencial se utilizó el Rho de Spearman.

### **3.6. Aspecto ético**

En el presente estudio de investigación se respetó de manera cabal el conocimiento y la honestidad del autor, así como también la utilización de consultas, referencias y fuentes de información conforme a los parámetros de la Universidad César Vallejo y las pautas para la administración pública. Paralelamente a la aplicación del cuestionario, se respetó el anonimato del encuestado, en función del respeto y confidencialidad absoluta del caso.

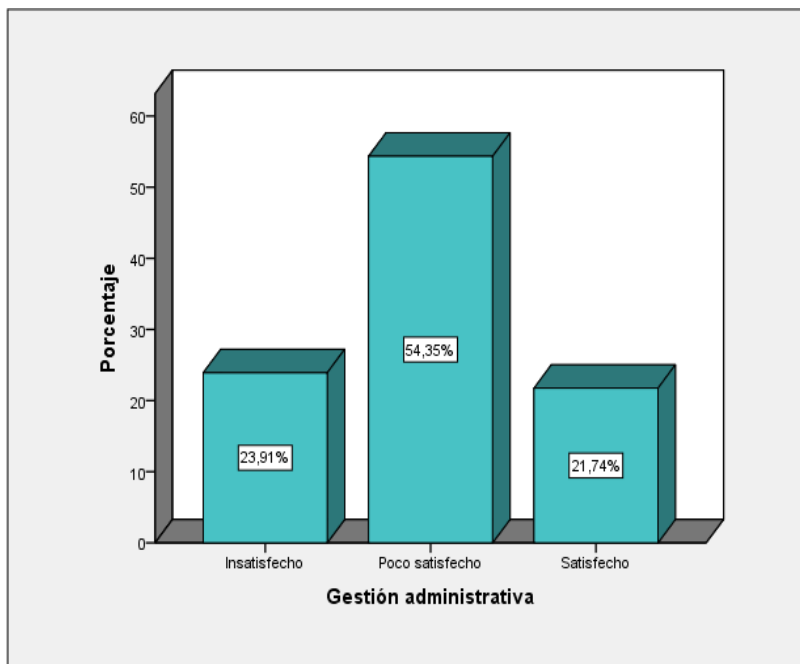
### III. Resultados

**Variable:** Gestión administrativa

Tabla 5

*Distribución de frecuencias de la percepción en la Gestión administrativa*

<u>Gestión administrativa</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido    Insatisfecho	11	23,9
Poco satisfecho	25	54,3
Satisfecho	10	21,7
<u>             Total</u>	<u>46</u>	<u>100,0</u>



*Figura 1.* Gestión administrativa

De acuerdo con la figura 1 y tabla 5 de datos, el 23.9% perciben un nivel insatisfecho en la variable Gestión administrativa; el 54.3% un nivel poco satisfecho, el 21.7% un nivel satisfecho, siendo el nivel poco satisfecho el predominante en la variable Gestión administrativa.

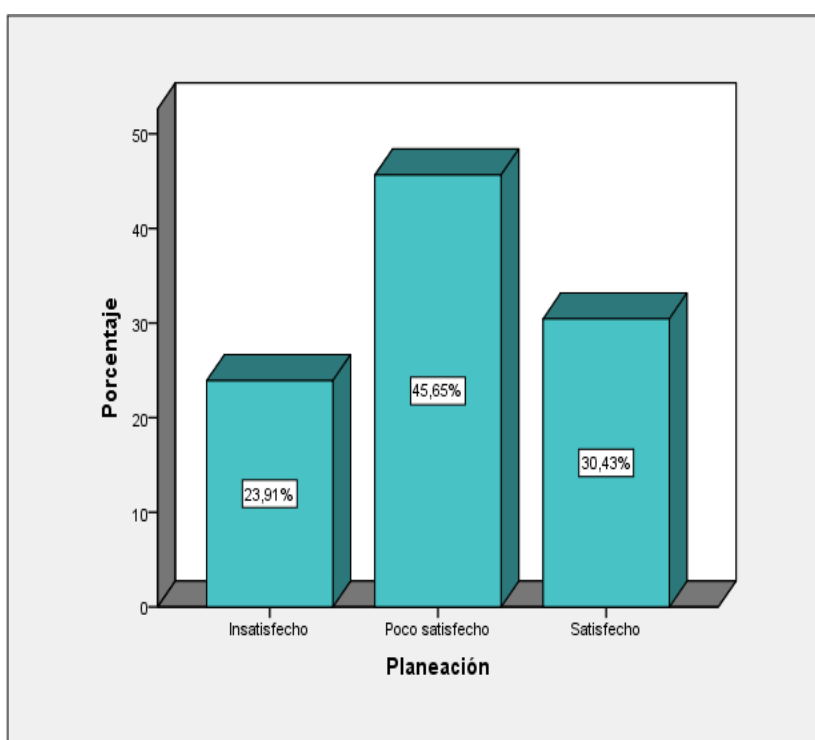


## Dimensión: Planeación

Tabla 6

*Distribución de frecuencias de la percepción en la Planeación*

<u>Planeación</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido    Insatisfecho	11	23,9
Poco satisfecho	21	45,7
Satisfecho	14	30,4
_____ Total _____	46	100,0



*Figura 2. Planeación*

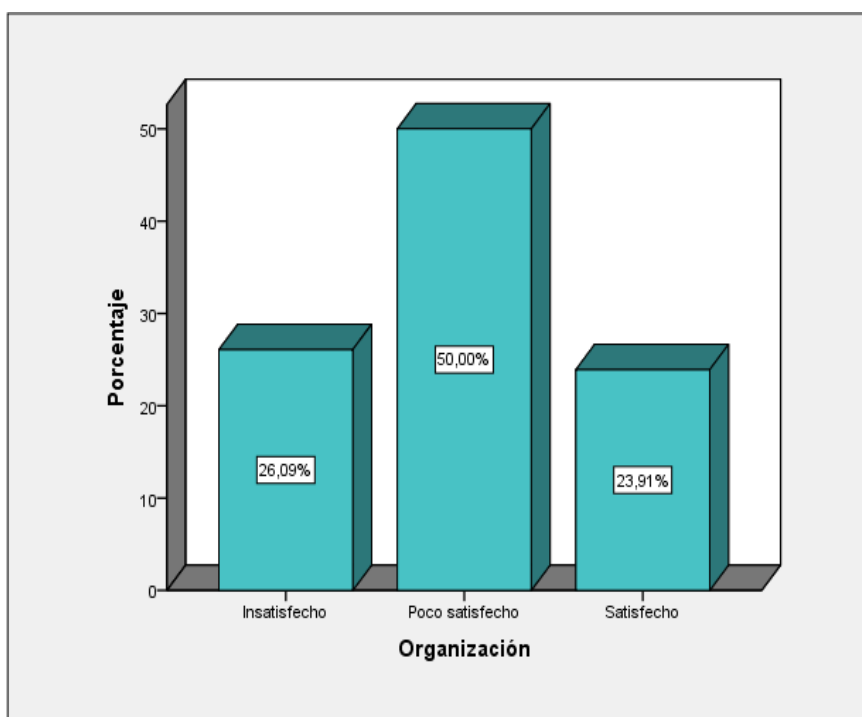
De acuerdo con la figura 2 y tabla 6 de datos, el 23.9% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Planeación; el 45.7% un nivel poco satisfecho, el 30.4% un nivel satisfecho, siendo el nivel poco satisfecho el predominante en la dimensión Planeación.

## Dimensión: Organización

Tabla 7

### *Distribución de frecuencias de la percepción en la Organización*

Organización	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Insatisfecho	12	26,1
Poco satisfecho	23	50,0
Satisfecho	11	23,9
Total	46	100,0



*Figura 3. Organización*

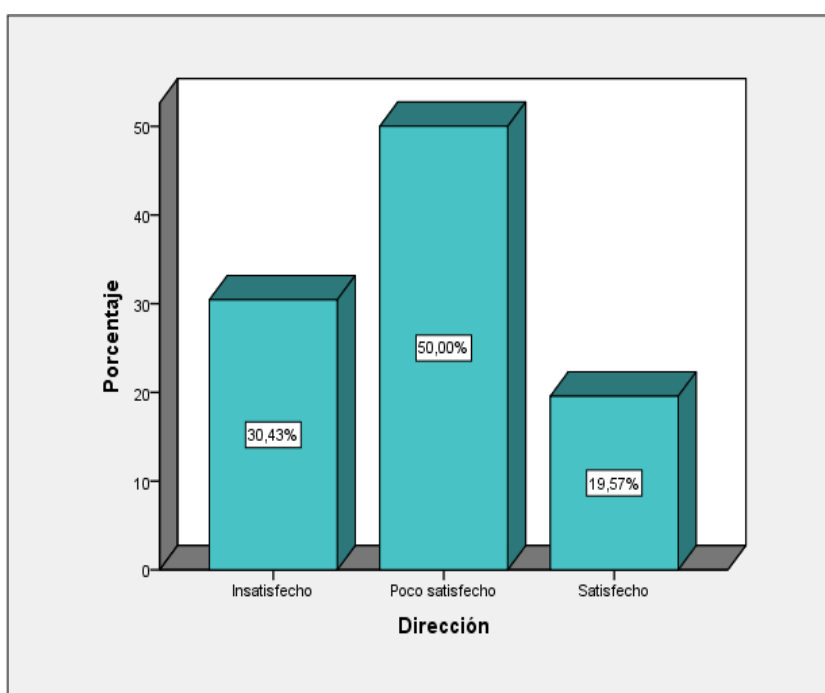
De acuerdo con la figura 3 y tabla 7 de datos, el 26.1% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Organización; el 50.0% un nivel poco satisfecho, el 23.9% un nivel satisfecho, siendo el nivel poco satisfecho el predominante en la dimensión Organización.

**Dimensión: Dirección**

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de la percepción en la Dirección*

<u>Dirección</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido		
Insatisfecho	14	30,4
Poco satisfecho	23	50,0
Satisfecho	9	19,6
<u>Total</u>	<u>46</u>	<u>100,0</u>



*Figura 4. Dirección*

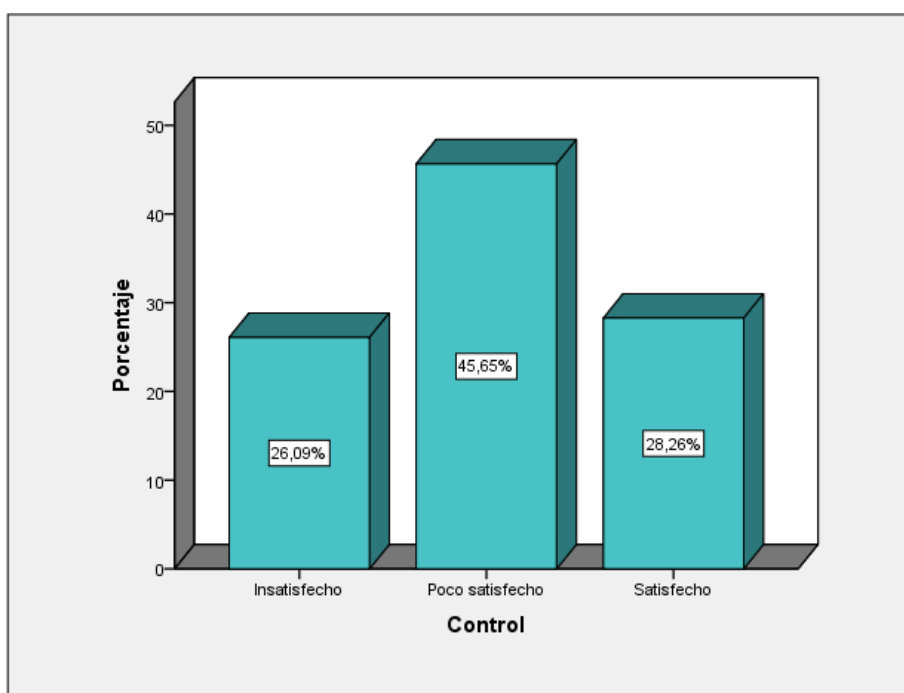
De acuerdo con la figura 4 y tabla 8 de datos, el 30.4% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Dirección; el 50.0% un nivel poco satisfecho, el 19.6% un nivel satisfecho, siendo el nivel poco satisfecho el predominante en la dimensión Dirección.

## Dimensión: Control

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de la percepción en el Control*

<u>Control</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido		
Insatisfecho	12	26,1
Poco satisfecho	21	45,7
Satisfecho	13	28,3
<u>Total</u>	<u>46</u>	<u>100,0</u>



*Figura 5. Control*

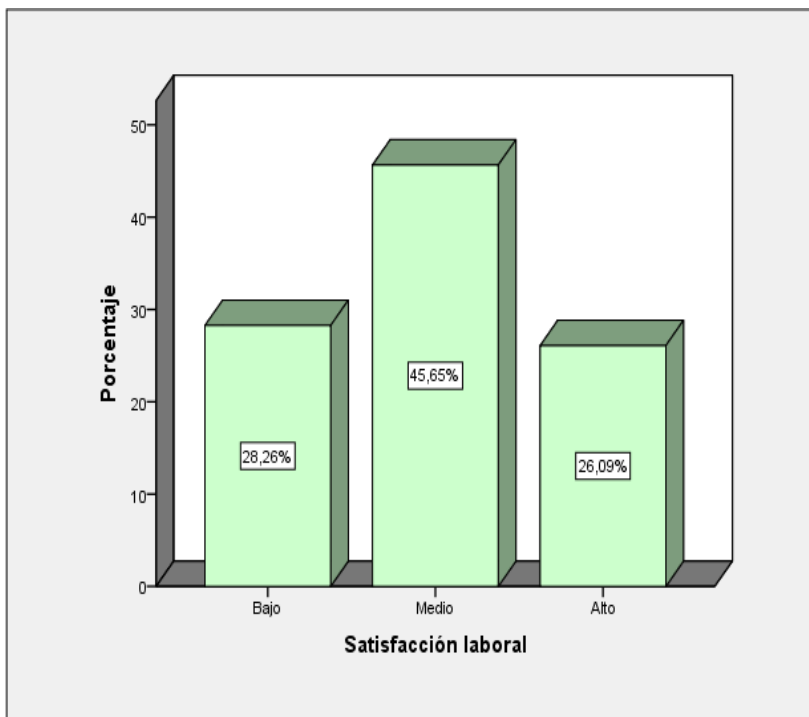
De acuerdo con la figura 5 y tabla 9 de datos, el 26.1% perciben un nivel insatisfecho en la dimensión Control; el 45.7% un nivel poco satisfecho, el 28.3% un nivel satisfecho, siendo el nivel poco satisfecho el predominante en la dimensión Control.

**Variable:** Satisfacción laboral

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de la percepción en la Satisfacción laboral*

Satisfacción laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28,3
	Medio	21	45,7
	Alto	12	26,1
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>



*Figura 6.* Satisfacción laboral

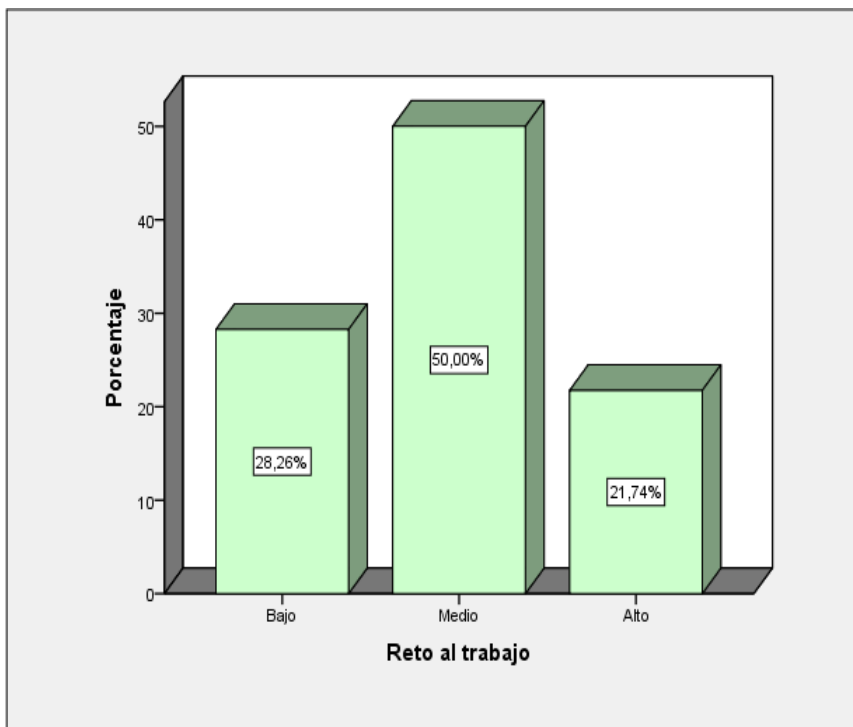
De acuerdo con la figura 6 y tabla 10 de datos, el 28.3% perciben un nivel bajo en la variable Satisfacción laboral el 45.7% un nivel medio, el 26.1% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en la variable Satisfacción laboral.

**Dimensión: Reto al trabajo**

Tabla 11

*Distribución de frecuencias de la percepción en el Reto al trabajo*

Reto al trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	28,3
	Medio	23	50,0
	Alto	10	21,7
	Total	46	100,0



*Figura 7. Reto al trabajo*

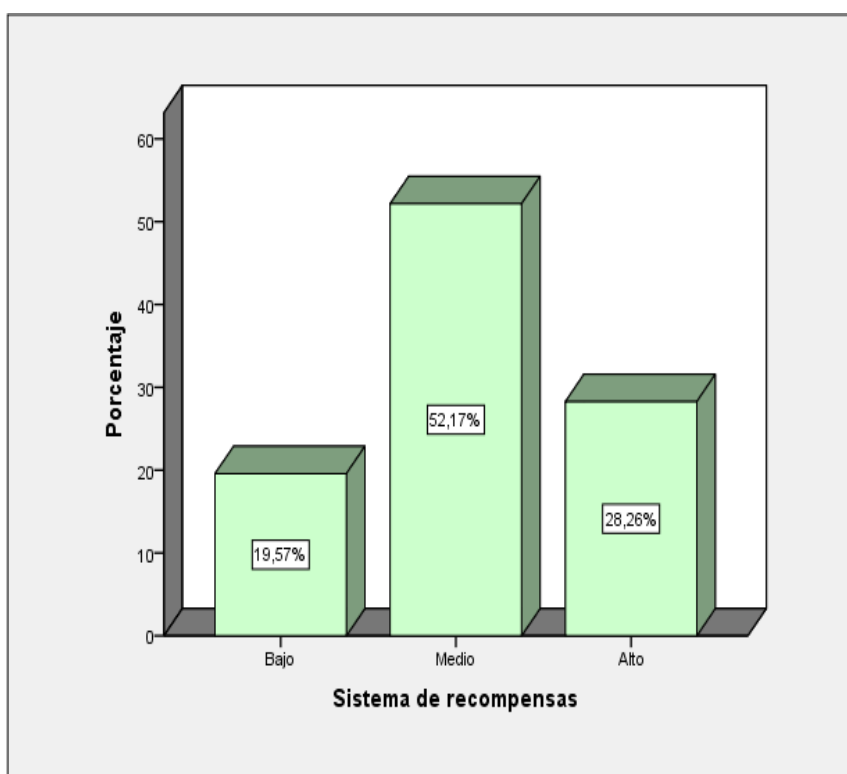
De acuerdo con la figura 7 y tabla 11 de datos, el 28.3% perciben un nivel bajo en la dimensión reto al trabajo el 50.0% un nivel medio, el 21.7% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en la dimensión reto al trabajo.

## Dimensión: Sistema de recompensas

Tabla 12

*Distribución de frecuencias de la percepción en el Sistema de recompensas*

<u>Sistema de recompensas</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido		
Bajo	9	19,6
Medio	24	52,2
Alto	13	28,3
Total	46	100,0



*Figura 8. Sistema de recompensas*

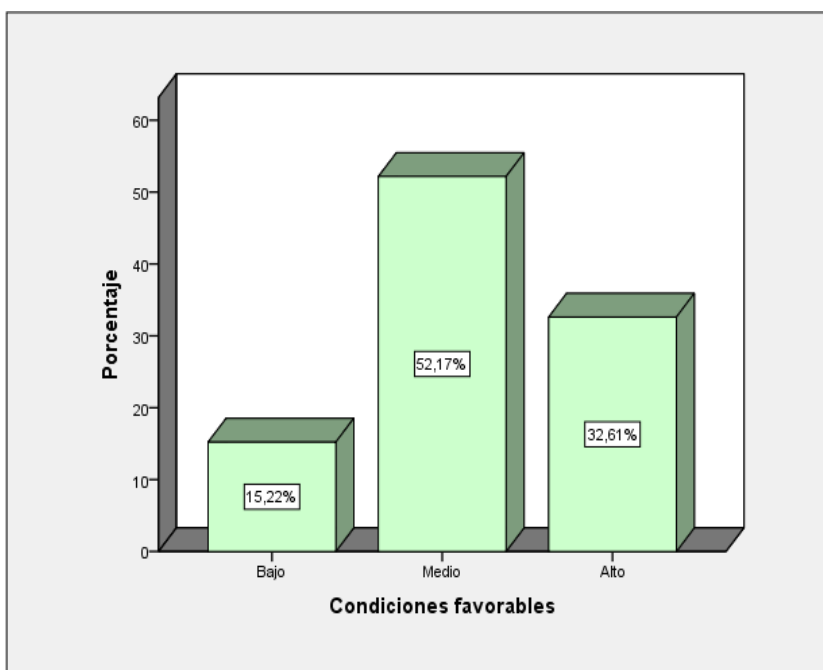
De acuerdo con la figura 8 y tabla 12 de datos, el 19.6% perciben un nivel bajo en la dimensión Sistema de recompensas el 52.2% un nivel medio, el 28.3% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en la dimensión Sistema de recompensas.

**Dimensión:** Condiciones favorables

Tabla 13

*Distribución de frecuencias de la percepción en las Condiciones favorables*

Condiciones favorables		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	15,2
	Medio	24	52,2
	Alto	15	32,6
	Total	46	100,0



*Figura 9.* Condiciones favorables

De acuerdo con la figura 9 y tabla 13 de datos, el 15.2% perciben un nivel bajo en la dimensión Condiciones favorables el 52.2% un nivel medio, el 32.6% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en la dimensión Condiciones favorables

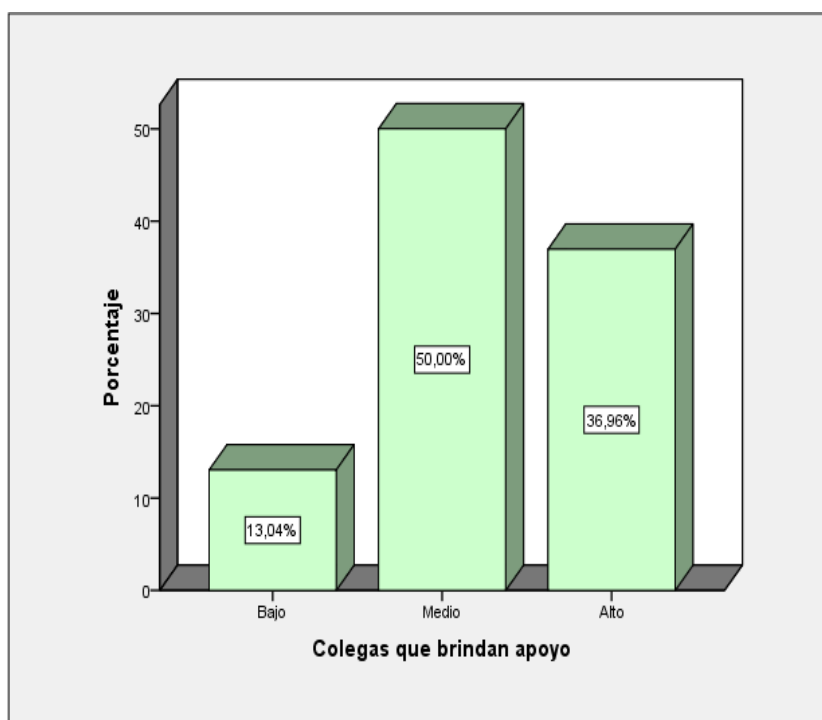


## Dimensión: Colegas que brindan apoyo

Tabla 14

*Distribución de frecuencias de la percepción en los Colegas que brindan apoyo*

Colegas que brindan apoyo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	13,0
	Medio	23	50,0
	Alto	17	37,0
	Total	46	100,0



*Figura 10.* Colegas que brindan apoyo

De acuerdo con la figura 10 y tabla 14 de datos, el 13.0% perciben un nivel bajo en la dimensión Colegas que brindan apoyo el 50.0% un nivel medio, el 37.0% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en la dimensión Colegas que brindan apoyo.

Tabla 15

Tabla cruzada Gestión administrativa y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión administrativa	Insatisfecho	Recuento	11	0	0	11
		% del total	23,9%	0,0%	0,0%	23,9%
	Poco satisfecho	Recuento	2	20	3	25
		% del total	4,3%	43,5%	6,5%	54,3%
	Satisfecho	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0,0%	2,2%	19,6%	21,7%
Total		Recuento	13	21	12	46
		% del total	28,3%	45,7%	26,1%	100,0%

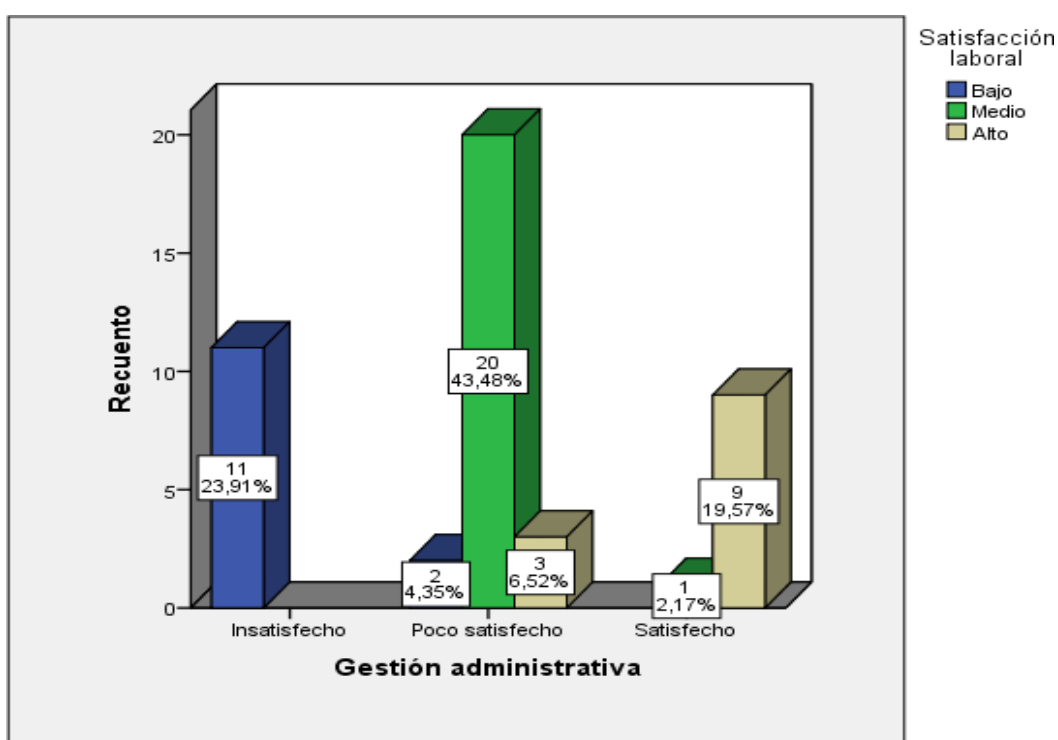


Figura 11. Gráfica de barras de Gestión administrativa y Satisfacción laboral

De acuerdo a la figura 11 y tabla 15 de datos, 11 de los encuestados perciben un nivel insatisfecho en gestión administrativa y un nivel bajo en la Satisfacción laboral, el 20 un nivel poco satisfecho en gestión administrativa y medio en la Satisfacción laboral, el 9 un nivel satisfecho en gestión administrativa y alto en la Satisfacción laboral.

## II. 3.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis general.

Ho: La gestión administrativa no incide en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019.

H1: La gestión administrativa incide en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019.

Tabla 16

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019*

#### Bondad de ajuste

	<u>Chi-cuadrado</u>	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>
Pearson	133,410	2	,000
<u>Desviación</u>	<u>11,170</u>	<u>2</u>	<u>,004</u>

Función de enlace: Logit.

Como  $p: 0.000 < \alpha = 0,05$ , entonces se acepta que las variables son dependientes y es aplicable al análisis de regresión logística ordinal

#### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,719
Nagelkerke	,827
<u>McFadden</u>	<u>,624</u>

Función de enlace: Logit.

La prueba se Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nagelkerke de 0,827 que expresa un 82.7% de incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SATSILAB = 1.00]	-7,457	1,426	27,347	1	,000	-10,252	-4,662
	[SATSILAB = 2.00]	-2,399	1,004	5,710	1	,017	-4,366	-,431
Ubicación	[GESTADMINST =1.00]	-28,239	,000	.	1	.	-28,239	-28,239
	[GESTADMINST =2.00]	-4,928	1,252	15,494	1	,000	-7,381	-2,474
[GESTADMINST 0 <sup>a</sup>		.	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

A) Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La prueba de Wald con el orden de 15,494 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral; por tanto, se infiere que existe incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

**Hipótesis específica 1**

Ho: La gestión administrativa no incide en el reto al trabajo en la institución educativa Inmaculada College” SMP, 2019

H1: La gestión administrativa incide en el reto al trabajo en la institución educativa Inmaculada College” SMP, 2019

Tabla 17

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en el reto al trabajo en la institución educativa Inmaculada College” SMP, 2019*

Bondad de ajuste

	<u>Chi-cuadrado</u>	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>
Pearson	12,694	2	,002
Desvianza	9,373	2	,009

Función de enlace: Logit.

Como  $p: 0.02 < \alpha = 0,05$ , entonces se acepta que las variables son dependientes y es aplicable al análisis de regresión logística ordinal

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,485
Nagelkerke	,557
<u>McFadden</u>	<u>,324</u>

Función de enlace: Logit.

La prueba se Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nagelkerke de 0,557 que expresa un 55.7% de incidencia de la gestión administrativa en el reto al trabajo en la institución educativa "Inmaculada College" SMP, 2019.

La prueba de Wald con el orden de 10,327 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en el reto al trabajo; por tanto, se infiere que existe incidencia entre la gestión administrativa y el reto al trabajo en la institución educativa "Inmaculada College" SMP, 2019.

### III. Hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativa no incide en las recompensas equitativas en la institución educativa "Inmaculada College" SMP, 2019

H1: La gestión administrativa incide en las recompensas equitativas en la institución educativa "Inmaculada College" SMP, 2019.

Tabla 18

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en las recompensas equitativas en la institución educativa "Inmaculada College" SMP, 2019*

<u>Bondad de ajuste</u>			
	<u>Chi-cuadrado</u>	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>
Pearson	17,755	2	,000
<u>Desvianza</u>	<u>12,826</u>	<u>2</u>	<u>,002</u>

Función de enlace: Logit.

Como  $p: 0.000 < \alpha = 0,05$ , entonces se acepta que las variables son dependientes y es aplicable al análisis de regresión logística ordinal.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,299
Nagelkerke	,341
<u>McFadden</u>	<u>,169</u>

Función de enlace: Logit.

La prueba se Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nargelkerke de 0,341 que expresa un 34.1% de incidencia de la gestión administrativa en las recompensas equitativas en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

Estimaciones de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [HABILDIGT = 1]	-2,004	,299	45,064	1	,000	-2,589	-1,419
[HABILDIGT = 2]	,457	,250	3,334	1	,068	-,034	,948
Ubicación [GESTECNOL=1]	-,397	,456	,758	1	,384	-1,290	,496
[GESTECNOL=2]	-,397	,315	1,585	1	,208	-1,015	,221
[GESTECNOL=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La prueba de Wald con el orden de 8,346 que es superior al punto de corte de 4 y con  $p \text{ valor} = 0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en las recompensas equitativas; por tanto, se infiere que existe incidencia entre la gestión administrativa y recompensas equitativas en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión administrativa no incide en las condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019

H1: La gestión administrativa incide en las condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019

Tabla 19

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en las condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019*

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	47,141	2	,000
Desvianza	8,691	2	,013

Función de enlace: Logit.

Como  $p: 0.000 < \alpha = 0,05$ , entonces se acepta que las variables son dependientes y es aplicable al análisis de regresión logística ordinal.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,676
Nagelkerke	,767
McFadden	,529

Función de enlace: Logit.

La prueba se Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nagelkerke de 0,767 que expresa un 76.7% de incidencia de la gestión administrativa en las condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019

Estimaciones de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [BUSQMOTR = 1]	-2,042	,301	45,892	1	,000	-2,632	-1,451
[BUSQMOTR = 2]	,406	,250	2,634	1	,105	-,084	,896
Ubicación [GESTECNOL=1]	-,444	,456	,947	1	,330	-1,337	,450
[GESTECNOL=2]	-,287	,314	,836	1	,360	-,904	,329
[GESTECNOL=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La prueba de Wald con el orden de 15,549 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en las condiciones apropiadas al trabajo; por tanto, se infiere que existe incidencia entre la gestión administrativa y las condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

#### Hipótesis específica 4

Ho: La gestión administrativa no incide en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

H1: La gestión administrativa incide en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

Tabla 20

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de la gestión administrativa en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.*

Bondad de ajuste

	<u>Chi-cuadrado</u>	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>
Pearson	24,647	2	,000
<u>Desviación</u>	<u>21,242</u>	<u>2</u>	<u>,000</u>

Función de enlace: Logit.

Como  $p: 0.000 < \alpha = 0,05$ , entonces se acepta que las variables son dependientes y es aplicable al análisis de regresión logística ordinal.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,254
Nagelkerke	,291
<u>McFadden</u>	<u>,142</u>

Función de enlace: Logit.

La prueba se Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nagelkerke. de 0,291 que expresa un 291% de incidencia de la gestión administrativa en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

Estimaciones de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral [HERRAMTECNL = 1]	-2,185	,307	50,669	1	,000	-2,786	-1,583	
	[HERRAMTECNL = 2]	,256	,249	1,058	1	,304	-,232	,744
Ubicación [GESTECNOL=1]	- ,591	,456	1,675	1	,196	-1,485	,304	
	[GESTECNOL=2]	- ,502	,316	2,530	1	,112	-1,121	,117
	[GESTECNOL=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



La prueba de Wald con el orden de 9,089 que es superior al punto de corte de 4 y con  $p$  valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en los colegas que brindan apoyo; por tanto, se infiere que existe incidencia entre la gestión administrativa y colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.

## V. Discusión

Estos resultados difieren en el nivel de correlación con lo que obtuvo Pérez (2018), cabe señalar que dicho estudio se aplicó a dos municipios distintos, donde se determinó que existe ( $Rho$  0,90 y  $p$ -valor 0,037) para el primer caso y para el segundo un ( $Rho$  0,872 y  $p$ -valor 0,054). Además, se pudo observar que los valores de  $p$ -valor están casi al límite por lo que se pudo haber aceptado la hipótesis nula que hace referencia a: no existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa. Finalmente, el autor demuestra que en el estudio se tiene un gran número de trabajadores satisfechos del 79.55% y 72.3% para el primer y segundo caso, alegando que la estructura orgánica en ambas municipalidades no es la adecuada. en cualquier organización la problemática generalmente está relacionada con la incapacidad de reacción oportuna ante distintas circunstancias, las cuales ya sean por falta de conocimiento, experiencia o simplemente por la capacidad para decidir suelen tardar demasiado para la selección de una alternativa de solución (López, 2017). A ello se le añade una estructura organizativa desactualizada, la falta de manuales organizacionales, la duplicación de funciones, objetivos estratégicos poco definidos, fallas en la optimización de recursos, escasa supervisión dentro de las diferentes áreas de una organización

Por otro lado, Bernal (2019) también difirió en el nivel de correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral debido a que su población fue censal y se ubicó en un nivel muy alto con un ( $Rho$  0,912 y  $p$ -valor 0,000). Además, se observó que existe un nivel más elevado de trabajadores insatisfechos que representaron el 48,8% del total, contra el 79,0% de trabajadores medianamente satisfechos de la presente investigación. Por lo tanto, señalaron que la misión del o de los responsables de la gestión administrativa será asegurar este buen funcionamiento, mediante el planeamiento organizacional para la reducción de riesgos, aprovechamiento de oportunidades y la minimización de los efectos de la improvisación

En lo que respecta a la hipótesis específica 1: la planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores con un nivel de correlación bajo de ( $Rho$  0,263 y  $p$ -valor 0,000). Sin embargo, Chiarella (2018) obtuvo un nivel alto de correlación de ( $Rho$  0,656 y  $p$ -valor 0,000) ya que su población fue censal; determinó

además que el 45% de los trabajadores percibieron que la planeación es mala, mientras que en este estudio el 60.3% percibió a la planeación como medianamente aceptable. Sin embargo, la realidad administrativa en el Perú está regida por un cuantioso marco de procedimientos legales y normativos que muchas veces no se siguen o no se cumplen, a esto se suma que contamos con un sistema de planificación apartado de las necesidades de la población, una estructura organizacional poco eficiente, y una articulación gubernamental débil

Para la hipótesis específica 2: la organización se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores con un nivel de correlación moderada de (Rho 0,421 y p-valor 0,000). No obstante Maza (2018) obtuvo una relación muy alta por haber contado con una población censal con un (Rho 0,959 y p-valor 0,000), por lo que se afirmó que el 47.5% de los trabajadores percibieron que la organización es regular contra un 73.4% trabajadores de este estudio que percibieron a la organización como medianamente aceptable.

Para la hipótesis específica 3: la dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores con un nivel de correlación moderada de (Rho 0,438 y p-valor 0,000). Por otro lado, Matos (2017) afirmó que existe una relación positiva muy fuerte entre esta dimensión y la variable 2 con un (Rho 0,908 y p-valor 0,000).

También se suma que, los requerimientos realizados por las instituciones educativas usualmente son desatendidos o el proceso es demasiado burocrático y lento. Paralelamente a todo lo expuesto, la infraestructura tanto de ambientes pedagógicos y administrativos se encuentran en muchos casos muy deterioradas, lo cual dificulta aún más la labor del personal, y no logran desempeñarse con la debida eficiencia y eficacia en sus actividades, por ende, se ve reflejado en la insatisfacción laboral. Finalmente es necesario mencionar que, tanto las capacitaciones y reuniones que se llevan a cabo tanto presencial como virtualmente entre las instituciones educativas y la Ugel 02, no llegan a cumplir las expectativas, pues dan la sensación que estas no se planificaron y organizaron eficientemente, generando incertidumbre entre los participantes

Paralelamente determinó que el 57% de los trabajadores percibieron a la dirección como regular, mientras tanto los resultados arrojados por este estudio mostraron que el 68.7% de los trabajadores percibieron a la dirección como un medianamente aceptable.

Para la hipótesis específica 4: el control se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores con un nivel de correlación bajo de ( $Rho$  0,354 y  $p$ -valor 0,000). No obstante Bernal (2019) obtuvo una relación positiva muy alta entre esta dimensión y la variable 2 con un ( $Rho$  0,883 y  $p$ -valor 0,000), también el autor halló que el 46.3% de los trabajadores percibió al control con un nivel ineficiente. Mientras tanto en esta investigación se encontró que el 59.1% de los trabajadores perciben al control como medianamente aceptable

## VI. Conclusiones

**Primera:** Al hacer el contraste de la hipótesis general, existen evidencias suficientes para afirmar que el Pseudo R cuadrado, el porcentaje de Nargelkerke de 0,827 que expresa un 82.7% de incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019; y la prueba de Wald con el orden de 15,494 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral.

**Segunda:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1, existen evidencias suficientes para afirmar que la prueba Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nargelkerke de 0,557 que expresa un 55.7% de incidencia de la gestión administrativa en el reto al trabajo en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019, y la prueba de Wald con el orden de 10,327 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en el reto al trabajo.

**Tercera:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 2, existen evidencias suficientes para afirmar que la prueba Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nargelkerke de 0,341 que expresa un 34.1% de incidencia de la gestión administrativa en las recompensas equitativas en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019 y la prueba de Wald con el orden de 8,346 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en las recompensas equitativas.

**Cuarta:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3, existen evidencias suficientes para afirmar que en la Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nargelkerke de 0,767 que expresa un 76.7% de incidencia de la gestión administrativa en las condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019. La prueba de Wald con el orden de 15,549 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en las condiciones apropiadas al trabajo.

**Quinta:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4, existen evidencias suficientes para afirmar que en la Pseudo R cuadrado un porcentaje de Nargelkerke de

0,291 que expresa un 291% de incidencia de la gestión administrativa en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019. La prueba de Wald con el orden de 9,089 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor  $p=0.000 < \alpha 0,01$  gestión administrativa influye significativamente en los colegas que brindan apoyo.

## VII. Recomendaciones

**Primera:** Se recomienda al Director Inmaculada College” SMP, 2019, dar a conocer los resultados de la investigación a fin de conocer la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral

**Segunda:** Se recomienda al Director de la Institución Educativa Inmaculada College” SMP, 2019, hacer capacitaciones a todo su personal docente Planeación

**Tercera:** Se recomienda al Director de la Institución Educativa “Juan Pablo II” del distrito de SMP, 2019, hacer capacitaciones a todo su personal docente en organización

**Cuarta:** Se recomienda al Director de la Institución Educativa Inmaculada College” SMP, 2019, hacer capacitaciones a todo su personal docente en dirección

**Quinta** Se recomienda al Director de la Institución Educativa Inmaculada College” SMP, 2019, hacer capacitaciones a todo su personal docente en control.

## Referencias

- Alvarado, O. (1998). Administración de la Educación. Enfoque Gerencial. Lima: Súper gráfica EIRL.
- Alvarado, O. (2013) Administración general. Un enfoque de la gestión empresarial. Lima.Mantaro.
- Alvarez, M. (1988). El grupo directivo. Recursos técnicos de gestión. Madrid. España: Editorial Popular.
- Ana María Mateo Soriano (2017) Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Ander, E. (2003). Métodos de investigación social: técnica para recogida de datos e información. 2a Edición. Buenos Aires. Argentina: Editorial Lumen.
- Angie Yaqueline Noriega Ramos (2019) Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Antunez, S. (1997). Claves para la organización de centros escolares. Cuadernos de Educación. ICE. Universidad de Barcelona. España.
- Anzola, S (2002). Administración de pequeñas empresas. México: Mc Graw Hill
- Ardouin, J (2000). Motivación y satisfacción laboral. LaboMotysatis.
- Bachenheiner, H. (2002). Selección del personal. Tomado y adaptado de Gestión del Talento Humano. Idalberto Chiavenato. Colombia: Mc Graw Hill
- Bernardo, J. y Calderero, F. (2000). Aprendo a investigar en Educación. España: RIALP.
- Campos, S., y Loza, Ch. (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. (Tesis de maestría). UTN. Ecuador.
- Chiavenato I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill Interamericana, 10 -12.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ta ed.). Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiliquina, E. (2013). La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán. México: BITSTREAM.



- Diccionario Municipal Peruano (2011). Herramientas para la gestión municipal. Lima. Perú: Nova Print S.A. C.
- Edgar Ramiro Cerazo Quispe (2015). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en Institutos del cono este de Lima 2014. (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Faces, M. y Herrera, S. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7).
- Félix, M (Ed). (2017). Investigación científica en educación. Lima. Perú : EDISUR S.R.L.
- Garcia, R. (2013). Administrador : Un nuevo y avanzado perfil profesional necesario, acorde al mundo globalizado de hoy. EE.UU: Palibrio LLC.
- Giannina Isabel Cruz Loayza (2018) Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ilo, 2018 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Harpaz, I. (1983). Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis. Nueva York, USA: Libra Publishers.
- Hernandez, R. (2014). Metodología de la investigación. (4a ed). México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). Motivación to work. New York Willey.
- Hurtado, D. (2008). Principios de Administración. Medellín: Fondo Editorial ITM.
- Juan José Chero Ancajima (2015) Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte–Comas, 2015 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- León, J., Lama, P., García, T. y Cullas, M. (2014). Gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunal. Módulo 2. Biblioteca Nacional del Perú.
- Locke, EA, 'La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral'. En Dunnette, MP (Ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 1297-1350.
- Luthans, F., Comportamiento organizacional (6ta edición). Nueva York, McGraw-Hill, 1992.
- Mascort, E. (1987). Tecnología de la organización educativa. Barcelona. España : Editorial Oikos – Tau.
- Mejia, E. (2013). Investigación científica en educación. Lima. UNMSM-CEPREDIM

- Muñoz, T., Gomez A. y Sanchez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1). 161-177
- Neyra, C (2010). Guía de elaboración del proyecto educativo institucional articulado al proyecto educativo local de Ventanilla. Municipalidad de Ventanilla. Lima 2010.
- Pozner, P. Gestión educativa estratégica: diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE. UNESCO. Buenos Aires. Argentina 2000. Recuperado de : [edutativahttp//www.iipe.inp.mx](http://www.iipe.inp.mx)
- Rementeria, A (2008). Veamos ahora el concepto de gestión. Disponible en <http://lauca.usach.cl/aremente/tema2.htm>
- Reyes, A (2004). Administración de Empresas Teoría y Práctica. México: Limusa
- S.A Robbins, S. (2013). Comportamiento organizacional. México: Mc. Graw Hill
- Robbins, S. Y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. 13era Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Rodriguez, J. (2001). El Factor Humano en la Empresa. España: Deusto S.A.
- Rosario, A. (2017). Proceso de enseñanza y gestión participativa. Republica de Dominicana: Editorial Impresos Norte de Jaya.
- Taber, TD & Alliger, GM, 'Una evaluación a nivel de tarea de la satisfacción laboral', *Journal of Organizational Behavior*, 16, 2, 1995, pp. 101.
- Tamayo, J. (2012). El proceso de la investigación científica. México: Limusa
- Trillo. L. (Ed). (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal. Lima. Perú: El duende ediciones.
- Valderrama, S (2014). Pasos para elaborar Proyectos y Tesis de investigación Científica. Lima, Perú : San Marcos.
- Vicente Berthony Palomares Alvaro (2017) Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Yáñez, T. (2004). Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada. México: Mc. Graw Hill.
- Zaga, F. (Ed). (2015). Estudios sobre gestión administrativa y desempeño docente. Lima. Perú : Biblioteca Nacional del Perú.

Zulema Carmen Trejo Collazos (2016) Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de Aucallama - Huaral, 2015 (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

Zuly Amada Montaña Ponce. (2017). La gestión y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Virgilio Abarca Montesinos" de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016 – 2017 (tesis de maestría) La Universidad Católica de Loja, Loja, Ecuador

## **ANEXOS**

Anexo 01

Título: Gestión administrativa en la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>Problema general: ¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?</p> <p>Problemas específicos :</p> <p>a).- ¿Cuál es la incidencia de la incidencia de la gestión administrativa en el reto al trabajo en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?.</p> <p>b).- ¿Cuál es la incidencia de la incidencia de la gestión administrativa en las recompensas equitativas en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?</p> <p>c).- ¿Cuál es la incidencia de la incidencia en la gestión administrativa en las condiciones apropiadas</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: a).- Identificar la incidencia de la gestión administrativa en el reto al trabajo en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019. b).- Establecer la incidencia de la gestión administrativa en las recompensas equitativas en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019. c).- Determinar la</p>	<p>Hipótesis general: La gestión administrativa incide en la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.</p> <p>Hipótesis específica: La gestión administrativa incide en el reto al trabajo en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019</p> <p>La gestión administrativa incide en las recompensas equitativas en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.</p> <p>La gestión</p>	<p>Gestión administrativa</p>	Planeación	Toma de decisiones Planes de trabajo Recursos humanos	01 Cuestionario N° 1 - 7	<p>Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas veces(2) Nunca (1)</p>
				Organización	Estructura Diseño organizacional Comunicación Tecnología	01 Cuestionario N° 8 - 16	
				Dirección	Personal calificado Cargos jerárquicos Motivación Liderazgo	01 Cuestionario N° 17 - 23	
				Control	Problemas de comportamiento Sistemas de control Evaluación de desempeño	01 Cuestionario N° 24 - 29	
			Satisfacción laboral	Reto al trabajo	Superación Trabajo por sí mismo Identidad de la tarea Ofrece oportunidades	02 Cuestionario N° 1 - 4	<p>Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas veces(2) Nunca (1)</p>
				Condiciones apropiadas al trabajo.	Cumple lo establecido Materiales Clima organizacional Ambiente	02 Cuestionario N° 5 - 8	

al trabajo de los docentes en la	incidencia de la gestión administrativa en las	administrativa incide en las condiciones apropiadas al trabajo de			adecuado		
<p>institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?</p> <p>d).- ¿Cuál es la incidencia de la incidencia en la gestión administrativa en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019?.</p>	<p>condiciones apropiadas al trabajo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019.</p> <p>d).- Determinar la incidencia de la gestión administrativa en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College”, SMP, 2019..</p>	<p>los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019.</p> <p>La gestión administrativa incide en los colegas que brindan apoyo de los docentes en la institución educativa “Inmaculada College” SMP, 2019?.</p>		<p>Recompensas equitativas</p> <p>Colegas que brindan apoyo</p>	<p>Aumentos salariales Reconocimiento por el desempeño Salario estandar Justicia Incentivos Gratificaciones</p> <p>Compensación Oportunidades de ascender</p> <p>Apoyo de tus colegas Buenas relaciones laborales Comparación del personal Responsabilidad laboral</p>	<p>02 Cuestionario N° 9 - 12</p> <p>08 Cuestionario N° 13 - 16</p>	
Tipo, diseño y método de Investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística		

<p>TIPO: basica  DISEÑO: no experimental-decorte transversal  NIVEL: explicativo-causal  METODO DE INVESTIGACION:  Hipotético-deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN</b>  La población está conformada por 46 docentes de la Institución Educativa “Inmaculada College” SMP , 2019.</p> <p>Muestra censal : se aplicó a los 46 docentes</p>	<p>Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario tipo Likert.</p>	<p>Los datos serán procesados a través de tablas de distribución de frecuencias y gráfico de barras, así como su respectiva lectura e interpretación.</p> <p>Para la influencia se emplea el <math>\chi^2</math> y para la prueba de hipótesis se emplea la prueba de significancia con una distribución de regresión logística lineal.</p>
---	--	--	---

Anexo 02  
Instrumentos de medición de datos  
Cuestionario gestión administrativa

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Nunca		2 = Casi nunca		3 = A veces		4 = Casisiempre		5 = Siempre	
VARIABLE: Gestión Administrativa									
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5			
	<b>PLANEACIÓN</b>								
1	Se le considera para la toma de decisiones en la institución educativa donde labora.								
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.								
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo en la institución donde labora.								
4	Trabaja en base a metas establecidas.								
5	Participa del análisis interno realizado en tu institución donde laboras.								
6	Se aplica la administración estratégica en la Institución.								
7	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución.								
	<b>ORGANIZACIÓN</b>								
8	Cuenta la institución con un organigrama donde labora.								
9	El organigrama donde labora está actualizado.								
10	Considera que los cargos jerárquicos en tu área están bien definidos.								
11	Existen reglas bien definidas en el área donde labora.								
12	Considera que existe una excelente comunicación entre su área con otras áreas								
13	Existen recursos tecnológicos actualizados en la institución.								
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en la institución donde labora.								
15	Cuenta con personal calificado y capacitado en el área de tu institución.								
16	Se realiza una buena selección del personal administrativo de acuerdo a las necesidades de la institución.								
	<b>DIRECCIÓN</b>								
17	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de trabajadores en el ambiente de trabajo.								
18	Existen grupos de trabajo en su área donde labora.								
19	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área.								
20	El director motiva a sus docentes para realizar un mejor trabajo.								
21	La comunicación con su director es constante.								
22	Demuestra liderazgo el director de su centro educativo.								
23	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.								
	<b>CONTROL</b>								
24	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.								
25	Existen sistemas de control en su institución educativa.								
26	Existe coordinación para el desarrollo de ciertas actividades.								



27	Es evaluado su desempeño en base a instrumentos.					
28	Existen estrategias de control en el momento que se presentan problemas.					
29	Existen estrategias de control para corregir los problemas después que ocurre.					

## Cuestionario Satisfacción laboral

### INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

	1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre				
<b>VARIABLE: Satisfacción laboral</b>									
N°	ITEMS				1	2	3	4	5
	<b>RETO AL TRABAJO</b>								
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación.								
2	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo.								
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.								
4	Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan.								
5	Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo.								
6	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.								
	<b>SISTEMA DE RECOMPENSAS</b>								
7	Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás.								
8	Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.								
9	Tu institución ofrece puestos de trabajo constantemente.								
10	Participas en las decisiones de tu departamento, sección o grado.								
11	Percibes un salario estándar en esta institución que te brinde cierta estabilidad económica.								
12	Las cargas de trabajo están bien repartidas.								
13	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.								
14	Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo.								
15	Recibes gratificaciones.								
16	Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu institución.								
17	La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento.								
18	Percibes justicia a ser juzgado tu trabajo con relación al de los demás.								
	<b>CONDICIONES FAVORABLES</b>								
19	Tu institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.								
20	Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral.								
21	Tienes independencia para organizar tu trabajo.								
22	En tu institución educativa se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella.								

<b>23</b>	Tu institución educativa cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral.					
	<b>COLEGAS QUE BRINDAN APOYO</b>					
<b>24</b>	Te supervisan constantemente en tu institución educativa.					
<b>25</b>	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas.					
<b>26</b>	Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo.					
<b>27</b>	Comparan al personal que labora en esta institución.					
<b>28</b>	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional.					
<b>29</b>	Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.					

Anexo 03  
Base de datos

Base Datos:Gestión administrativa																													
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29
1	3	5	2	2	5	3	2	5	5	2	2	2	5	4	3	5	5	4	3	2	2	4	5	4	2	2	4	5	3
2	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5
3	5	5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5
4	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5
5	3	5	2	2	5	5	2	3	4	2	2	2	4	3	3	5	4	3	3	2	2	3	5	3	2	2	3	5	3
6	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
7	3	5	2	2	5	5	4	5	5	2	2	4	5	5	3	5	5	5	3	2	2	5	5	5	2	2	5	5	3
8	4	4	2	2	4	3	4	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4
9	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5
10	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5
11	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5
12	5	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	4	3	5	3	4	3	5	2	2	3	4	3	2	2	3	4	5
13	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
14	5	3	3	3	1	1	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	1	4	3	3	4	1	5
15	3	5	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	5	4	3	5	5	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3
16	5	5	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5

17	5	3	1	1	4	4	1	3	4	1	1	1	3	2	5	3	3	2	5	1	1	2	4	2	1	1	2	4	5
18	3	3	2	2	5	3	2	4	5	2	2	2	3	5	3	3	3	5	3	2	2	5	5	5	2	2	5	5	3
19	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5
20	4	3	2	2	5	5	4	5	5	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	2	2	4	5	4	2	2	4	5	4
21	3	5	2	2	5	3	4	5	5	2	2	4	5	4	3	5	5	4	3	2	2	4	5	4	2	2	4	5	3
22	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
23	5	5	2	2	4	5	2	3	5	2	2	2	5	4	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	2	4	4	5
24	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
25	3	5	2	2	5	5	2	3	4	2	2	2	4	3	3	5	4	3	3	2	2	3	5	3	2	2	3	5	3
26	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
27	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3
28	4	4	2	2	4	3	2	3	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4
29	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5
30	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5
31	5	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	5	5	5	3	5	5	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5
32	5	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5
33	3	3	2	2	4	3	4	5	5	2	2	4	2	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3
34	5	3	2	2	1	1	4	3	5	2	2	4	4	4	5	3	4	4	5	2	2	4	1	4	2	2	4	1	5
35	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3

36	5	5	2	2	3	5	2	4	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	5	2	2	5	3	5
37	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3	2	4	5
38	3	3	2	2	5	3	2	4	5	2	2	2	3	5	3	3	3	5	3	2	2	5	5	5	2	2	5	5	3
39	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5
40	4	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4
41	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3
42	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
43	5	5	2	2	4	5	2	3	5	2	2	2	5	4	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	2	4	4	5
44	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
45	3	5	1	1	5	5	1	3	4	1	1	1	4	3	3	5	4	3	3	1	1	3	5	3	1	1	3	5	3
46	5	5	2	2	5	3	2	5	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5

Base datos: satisfacción laboral

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	
1	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5
12	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4
13	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4
14	5	3	4	4	1	4	5	4	4	1	3	4	1	5	3	4	4	1	4	5	4	4	1	3	4	1	5	3	4	4
15	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
17	5	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	5	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	5	3	3	3

18 3 3 3 5 5 5 5 3 5 5 3 5 5 3 3 3 5 5 5 5 3 5 5 3 5 5 3 3 3  
 19 5 4 5 4 5 4 4 5 4 5 4 4 5 5 4 5 4 5 4 4 5 4 5 4 4 5 5 4 5  
 20 4 3 5 4 5 4 5 5 4 5 3 4 5 4 3 5 4 5 4 5 5 4 5 3 4 5 4 3 5  
 21 3 5 5 4 5 4 5 5 4 5 3 4 5 4 5 5 4 5 4 5 5 4 5 3 4 5 3 5 5  
 22 5

23	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4
26	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5
32	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4
33	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	3	2
34	5	3	4	4	1	4	5	4	4	1	3	4	1	5	3	4	4	1	4	5	4	4	1	3	4	1	5	3	4
35	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5
36	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5



37	5	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	5	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	5	3	3
38	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3
39	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
40	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5
41	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4
46	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## Anexo 04

**Formato de validación de instrumentos**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>							
1	Se le considera para la toma de decisiones en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	✓		✓		✓		
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo en la institución donde labora.	✓		✓		✓		
4	Trabaja en base a metas establecidas.	✓		✓		✓		
5	Participa del análisis interno realizado en tu institución donde laboras.	✓		✓		✓		
6	Se aplica la administración estratégica en la Institución.	✓		✓		✓		
7	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuenta la institución con un organigrama donde labora.	✓		✓		✓		
9	El organigrama donde labora está actualizado.	✓		✓		✓		
10	Considera que los cargos jerárquicos en tu área están bien definidos.	✓		✓		✓		
11	Existen reglas bien definidas en el área donde labora.	✓		✓		✓		
12	Considera que existe una excelente comunicación entre su área con otras áreas	✓		✓		✓		
13	Existen recursos tecnológicos actualizados en la institución.	✓		✓		✓		
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en la institución donde labora.	✓		✓		✓		
15	Cuenta con personal calificado y capacitado en el área de tu institución.	✓		✓		✓		
16	Se realiza una buena selección del personal administrativo de acuerdo a las necesidades de la institución.	✓		✓		✓		

Validación del instrumento: Gestión Administrativa

		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>								
18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de trabajadores en el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
19	Existen grupos de trabajo en su área donde labora.	✓		✓		✓		✓	
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área.	✓		✓		✓		✓	
21	El director motiva a sus docentes para realizar un mejor trabajo.	✓		✓		✓		✓	
22	La comunicación con su director es constante.	✓		✓		✓		✓	
23	Demuestra liderazgo el director de su centro educativo.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
24	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.	✓		✓		✓		✓	
25	Existen sistemas de control en su institución educativa.	✓		✓		✓		✓	
26	Existe coordinación para el desarrollo de ciertas actividades.	✓		✓		✓		✓	
27	Es evaluado su desempeño en base a instrumentos.	✓		✓		✓		✓	
28	Existen estrategias de control en el momento que se presentan problemas.	✓		✓		✓		✓	
29	Existen estrategias de control para corregir los problemas después que ocurre.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mitchell Álvarez Díaz    DNI: 09728080

Especialidad del validador: Arquitecto

..... de ..... del 20.....

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

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

  
-----  
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pascual Sacramento Sandoval DNI: 75601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

..... de ..... del 20.....

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si by Suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Dr. My Gaby María Santos DNI: 255149

Especialidad del validador: My Educación: Dama e Investigadora UPELVEBOL

..... del 20 Junio 19 19

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

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

  
-----  
Firma del Experto Informante

# Validación del instrumento: Satisfacción Laboral

Formato de validación de instrumentos  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RETO AL TRABAJO</b>							
1	Se le considera para la toma de decisiones en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
2	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo.	✓		✓		✓		
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.	✓		✓		✓		
4	Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan.	✓		✓		✓		
5	Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo.	✓		✓		✓		
6	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás.	✓		✓		✓		
8	Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.	✓		✓		✓		
9	Tu institución ofrece puestos de trabajo constantemente.	✓		✓		✓		
10	Participas en las decisiones de tu departamento, sección o grado.	✓		✓		✓		
11	Percibes un salario estándar en esta institución que te brinde cierta estabilidad económica.	✓		✓		✓		
12	Las cargas de trabajo están bien repartidas.	✓		✓		✓		
13	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
14	Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo.	✓		✓		✓		
15	Recibes gratificaciones.	✓		✓		✓		
16	Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros	✓		✓		✓		





Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mitchell Antonio Díaz   DNI: 09728000

Especialidad del validador: Arquitecto

..... de ..... del 20.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

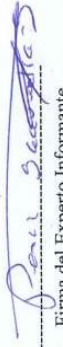
Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Perez Segura Segundo DNI: 7562651

Especialidad del validador: Castilla de la Educación

..... de ..... del 20.....

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

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



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable |  |    No aplicable |  |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Dr. Gabriel María Santay DNI: 3.551.149

Especialidad del validador: Dr. Educación, Docencia e Investigacion Universitaria

..... de Junio del 2019

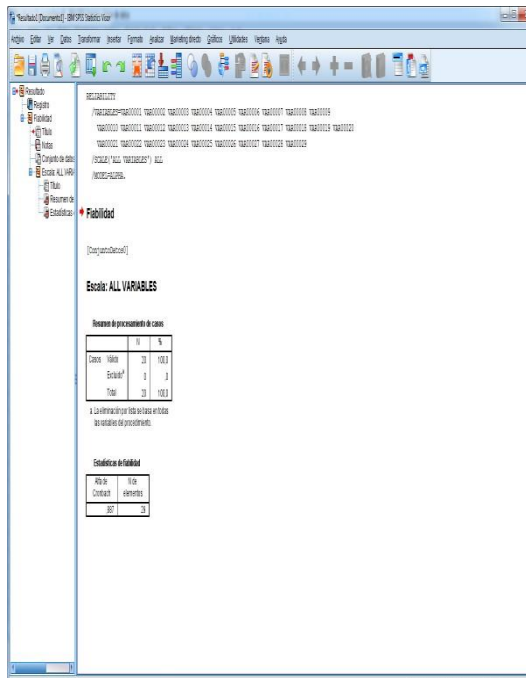
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....  
  
Firma del Experto Informante

## Anexo 05

### Prueba de confiabilidad gestión administrativa



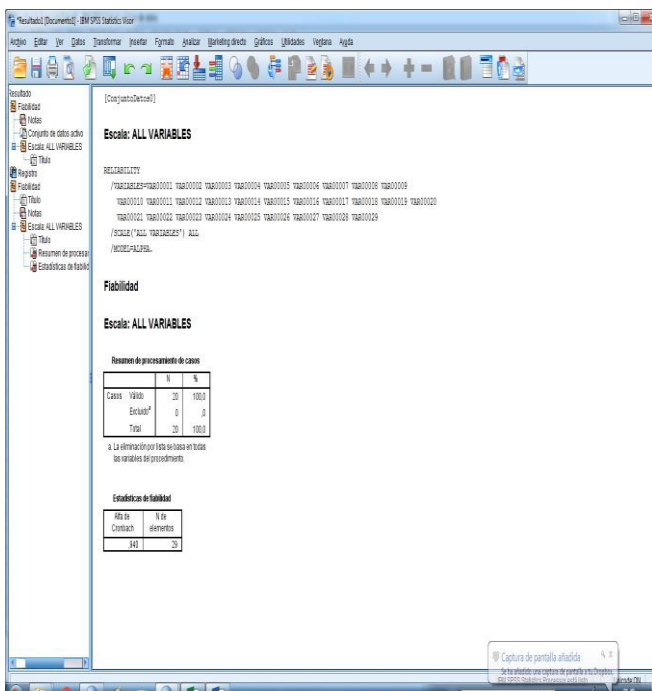
### Estadísticas de fiabilidad gestión administrativa

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,887</b>	<b>29</b>

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	V.
1	3,00	5,00	2,00	2,00	5,00	3,00	2,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	
2	5,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
3	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	
4	5,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
5	3,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	
6	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
7	3,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	
8	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
9	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	
10	5,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
11	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	
12	5,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	
13	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	
14	5,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	
15	3,00	5,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	
16	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
17	5,00	3,00	1,00	1,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	2,00	
18	3,00	3,00	2,00	2,00	5,00	3,00	2,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	
19	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	
20	4,00	3,00	2,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			

Base Datos confiabilidad: gestión administrativa																												
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28
1	3	5	2	2	5	3	2	5	5	2	2	2	5	4	3	5	5	4	3	2	2	4	5	4	2	2	4	5
2	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5
3	5	5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5
5	3	5	2	2	5	5	2	3	4	2	2	2	4	3	3	5	4	3	3	2	2	3	5	3	2	2	3	5
6	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
7	3	5	2	2	5	5	4	5	5	2	2	4	5	5	3	5	5	5	3	2	2	5	5	5	2	2	5	5
8	4	4	2	2	4	3	4	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4
9	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5
10	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5
11	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3
12	5	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	4	3	5	3	4	3	5	2	2	3	4	3	2	2	3	4
13	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
14	5	3	3	3	1	1	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	1	4	3	3	4	1
15	3	5	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	5	4	3	5	5	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4
16	5	5	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3
17	5	3	1	1	4	4	1	3	4	1	1	1	3	2	5	3	3	2	5	1	1	2	4	2	1	1	2	4
18	3	3	2	2	5	3	2	4	5	2	2	2	3	5	3	3	3	5	3	2	2	5	5	5	2	2	5	5
19	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5
20	4	3	2	2	5	5	4	5	5	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	2	2	4	5	4	2	2	4	5

### Prueba de confiabilidad de satisfacción



### Estadísticas de fiabilidad satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	29

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 29 de 29 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	V
1	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
3	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	
4	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
5	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	
6	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
7	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
8	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
9	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
11	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	
12	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	
13	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	
14	5,00	3,00	4,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	1,00	5,00	3,00	4,00	4,00	1,00	
15	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	
16	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	
17	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	
18	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	
19	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	
20	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Base datos confiabilidad: satisfacción laboral

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	
1	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	
12	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
13	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	
14	5	3	4	4	1	4	5	4	4	1	3	4	1	5	3	4	4	1	4	5	4	4	1	3	4	1	3	4	1	
15	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	
17	5	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	5	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	
18	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	
19	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	
20	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4

## Anexo 06

### Evidencias Pantallazos HG

**Bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	133,410	2	,000
Desviación	11,170	2	,004

Función de enlace: Logit.

**Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	,719
Nagelkerke	,827
McFadden	,624

Función de enlace: Logit.

**Estimaciones de parámetro**

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		n					Limite inferior	Limite superior
Umbral	[SATSILAB = 1.00]	-7,457	1,426	27,347	1	,000	-10,252	-4,662
	[SATSILAB = 2.00]	-2,399	1,004	5,710	1	,017	-4,366	-,431
Ubicación	[GESTADMINST=1.00]	-28,239	,000	.	1	.	-28,239	-28,239
	[GESTADMINST=2.00]	-4,928	1,252	15,494	1	,000	-7,381	-2,474
	[GESTADMINST=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.  
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

### HE1

Función de enlace: Logit.

**Bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	12,694	2	,002
Desviación	9,373	2	,009

Función de enlace: Logit.

**Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	,485
Nagelkerke	,557
McFadden	,324

Función de enlace: Logit.

**Estimaciones de parámetro**

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		n					Limite inferior	Limite superior
Umbral	[RETRABAJ = 1.00]	-3,713	,920	16,298	1	,000	-5,515	-1,910
	[RETRABAJ = 2.00]	-,226	,554	,166	1	,683	-1,312	,860
Ubicación	[GESTADMINST=1.00]	-24,652	,000	.	1	.	-24,652	-24,652
	[GESTADMINST=2.00]	-2,935	,913	10,327	1	,001	-4,725	-1,145
	[GESTADMINST=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

## HE2

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Registro

PLUM - Regresión ordinal

Título

Notas

Avisos

Resumen de procesamiento

Información de ajuste de los

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Estimaciones de parámetro

Registro

PLUM - Regresión ordinal

Título

Notas

Avisos

Resumen de procesamiento

Información de ajuste de los

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Estimaciones de parámetro

Registro

PLUM - Regresión ordinal

Título

Notas

Avisos

Resumen de procesamiento

Información de ajuste de los

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Estimaciones de parámetro

Función de enlace: Logit.

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	113,855	2	,000
Desviación	20,136	2	,000

Función de enlace: Logit.

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,612
Nagelkerke	,704
McFadden	,466

Función de enlace: Logit.

*Estimaciones de parámetro*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Limite inferior	Limite superior	
Umbral	[SATSILAB = 1.00]	-6,566	1,305	25,301	1	,000	-9,125	-4,008
	[SATSILAB = 2.00]	-2,304	1,005	5,259	1	,022	-4,273	-,335
Ubicación	[ORGANIZ=1.00]	-8,361	1,650	25,673	1	,000	-11,595	-5,126
	[ORGANIZ=2.00]	-4,435	1,187	13,957	1	,000	-6,762	-2,108
	[ORGANIZ=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Inicio de OMI 10:31 am

## HE3

\*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Estimaciones de parámetro

Registro

PLUM - Regresión ordinal

Título

Notas

Avisos

Resumen de procesamiento

Información de ajuste de los

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Estimaciones de parámetro

Registro

PLUM - Regresión ordinal

Título

Notas

Avisos

Resumen de procesamiento

Información de ajuste de los

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Estimaciones de parámetro

Registro

PLUM - Regresión ordinal

Título

Notas

Avisos

Resumen de procesamiento

Información de ajuste de los

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Estimaciones de parámetro

Función de enlace: Logit.

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	47,141	2	,000
Desviación	8,691	2	,013

Función de enlace: Logit.

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,676
Nagelkerke	,767
McFadden	,529

Función de enlace: Logit.

*Estimaciones de parámetro*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Limite inferior	Limite superior	
Umbral	[CONDFAVR = 1.00]	-6,421	1,309	24,051	1	,000	-8,967	-3,855
	[CONDFAVR = 2.00]	-2,400	1,004	5,711	1	,017	-4,366	-,432
Ubicación	[GESTADMINST=1.00]	-27,213	,000	.	1	.	-27,213	-27,213
	[GESTADMINST=2.00]	-4,935	1,252	15,549	1	,000	-7,388	-2,482
	[GESTADMINST=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Inicio de OMI 10:31 am



# HE4

IBM SPSS Statistics

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	24,647	2	,000
Desviación	21,242	2	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,254
Nagelkerke	,291
McFadden	,142

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [COLBRINAP = 1,00]	-3,088	,762	16,423	1	,000	-4,581	-1,594
[COLBRINAP = 2,00]	-,263	,553	,226	1	,635	-1,346	,821
Ubicación [GESTADMINST=1,00]	-3,553	1,067	11,080	1	,001	-5,645	-1,461
[GESTADMINST=2,00]	-2,323	,771	9,089	1	,003	-3,833	-,813
[GESTADMINST=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.  
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics - Procesador asf4 (sch) | Inicio de sesión | 10:51 am