

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA  
MEZA, TRUJILLO - 2020”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Lorgio Geissler Culqui Campos

Karol Elizabeth Osorio Salazar

**Asesor:**

Mg. Máximo Moisés Villavicencio Eyzaguirre

<https://orcid.org/0000-0003-0159-4376>

Trujillo - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Julia Sagástegui Cruz</b>	<b>17925333</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Julio Octavio Sánchez Quiroz</b>	<b>40003184</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>José Antonio Rodríguez Viera</b>	<b>17871205</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## **DEDICATORIA**

*A Dios y a nuestras familias.*

**Los Autores**

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro agradecimiento a la Universidad Privada del Norte, por su formación académica y profesional.

De igual manera a nuestro asesor Mg. Máximo Moisés Villavicencio Eyzaguirre, por su motivación, enseñanza y profesionalismo.

**Los autores**

**TABLA DE CONTENIDO**

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1.    Realidad problemática	10
1.2.    Formulación del problema	27
1.3.    Objetivos	28
1.4.    Hipótesis	29
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	32
CAPÍTULO III: RESULTADOS	47
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	62
REFERENCIAS	69
ANEXOS	74

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable Gestión Administrativa .....	34
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral .....	35
<b>Tabla 3</b> Clasificación según cargos .....	36
<b>Tabla 4</b> Validez del cuestionario, variable 1: Gestión Administrativa.....	39
<b>Tabla 5</b> Validez del cuestionario, variable 2: Satisfacción Laboral .....	39
<b>Tabla 6</b> Niveles de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	40
<b>Tabla 7</b> Nivel de confiabilidad del instrumento Gestión Administrativa.....	41
<b>Tabla 8</b> Nivel de confiabilidad del instrumento Satisfacción Laboral .....	41
<b>Tabla 9</b> Escala de interpretación de valor/grado de las correlaciones de Rho de Spearman .....	43
<b>Tabla 10</b> Criterio de decisión para evaluar la significancia del Coeficiente de Correlación .....	44
<b>Tabla 11</b> Distribución del personal docente según percepción de la gestión administrativa .....	47
<b>Tabla 12</b> Distribución del personal docente según la satisfacción laboral .....	48
<b>Tabla 13</b> Distribución del personal docente según percepción de la gestión administrativa por dimensiones.....	50
<b>Tabla 14</b> Distribución del personal docente según la satisfacción laboral por dimensiones .....	51
<b>Tabla 15</b> Prueba estadística de correlación entre gestión administrativa y satisfacción laboral .....	54
<b>Tabla 16</b> Prueba estadística de correlación entre las dimensiones de gestión administrativa y satisfacción laboral .....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Personal docente según percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza .....	47
<b>Figura 2</b> Personal docente según satisfacción laboral en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020 .....	49
<b>Figura 3</b> Personal docente según percepción de la gestión administrativa por dimensiones en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020 .....	51
<b>Figura 4</b> Personal docente según satisfacción laboral por dimensiones en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020 .....	52

## RESUMEN

Las instituciones educativas requieren desarrollar una adecuada gestión administrativa y tener colaboradores satisfechos para brindar un servicio de calidad.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

La investigación es de tipo hipotético deductivo, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. El universo muestral estuvo conformado por 39 docentes. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario.

Se obtuvo que, el 49% del personal docente percibe la gestión administrativa en un nivel medio y el 46% siente la satisfacción laboral en un nivel medio.

Se realizó el análisis estadístico Rho de Spearman, obteniendo 0.955, demostrando que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva muy buena (muy fuerte) con la satisfacción laboral del personal docente en la I. E. Carlos E. Uceda Meza, Trujillo - 2020. Además, el valor de la significancia de la prueba fue 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.01$ ) lo cual demuestra que existe relación estadística altamente significativa entre ambas variables; por lo tanto se acepta la  $H_1$ .

**PALABRAS CLAVES:** Gestión administrativa, satisfacción laboral, docente.



# **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En un nivel global, se sabe que la gestión administrativa actual se ve fuertemente influenciada por las capacidades del trabajo en equipo, liderazgo y dirección que son coherentes con el correcto uso de los recursos materiales, económicos y humanos con el que cuenta una institución.

En tal sentido según Chiavenato (2013), nos dice que “una organización debe ser comprendida como el conjunto de individuos que trabajan en unidad distribuyéndose el trabajo de manera adecuada con el fin de lograr un mismo objetivo”. (p. 91) Es decir, el equipo humano dentro de una organización forma un grupo organizado con objetivos comunes, de tal manera que al interactuar los esfuerzos personales conjuntamente con los resultados alcanzados logran ser más provechosos.

Así mismo Gonzáles y Gonzáles (2010), señala que:

“Para que una organización funcione adecuadamente es importante observar las sensaciones de los trabajadores sobre la estructura organizacional y funcional que se dan dentro del centro laboral donde se desempeña, pues esto de alguna forma involucra la actitud y el accionar del trabajador”. (p. 54)

Por otro lado, se sabe que en América un gran número de personas aspiran a conseguir un trabajo que les dé la oportunidad de desarrollarse; esto usualmente sucede en países con buena remuneración económica como Estados Unidos, donde se concentra el mayor porcentaje de satisfacción laboral. Mientras que en países

como México se puede ver que muchos trabajadores se sienten insatisfechos debido a que en muchas ocasiones no parecen indispensables para las compañías o simplemente son sustituidos por mano de obra más barata o joven. Con respecto a la gestión administrativa, en estos países la exigencia hacia sus colaboradores es mucho más alta y son conocidos porque buscan generar la competencia entre compañeros, pues aseguran que si un colaborador siente que hay otro que está queriendo ocupar su puesto, éste hará los méritos necesarios para mantenerse y no perder su trabajo.

La gestión administrativa en el Perú, busca el fortalecimiento y el desarrollo de las capacidades del servicio público debido a que cumplen funciones administrativas en diferentes órganos del estado.

Según Griffin (2010) dice que “Un personal satisfecho siempre será responsable e involucrado, busca contribuir positivamente con la organización en cambio un empleado insatisfecho tiende a desentenderse de sus obligaciones, hasta buscar nuevas oportunidades en otras entidades o empresas”. (p. 24)

Las organizaciones locales presentan una preocupación actual por la gestión del capital humano; buscan establecer un clima laboral saludable y a su vez mejorar el rendimiento laboral de todos sus colaboradores. La motivación y la satisfacción de los trabajadores actualmente es fundamental para las organizaciones; ya que, el capital humano motivado y satisfecho es más productivo. Muchos profesionales están de acuerdo al decir que los Recursos Humanos en las instituciones son lo más importante y que la búsqueda del bienestar de los colaboradores que integran una organización repercute en el beneficio general de toda la empresa.

Por tanto, podemos decir que, a nivel local (Trujillo), la gestión administrativa como herramienta que responde al compromiso asumido como fundamental, se convierte en una acción estratégica orientada a promover el desarrollo de la educación, el logro de resultados de calidad y la satisfacción laboral de los integrantes de la organización educativa.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018), se define a la Institución Educativa como la Primera instancia de gestión del Sistema Educativo donde se presta el servicio educativo de nivel inicial, primaria y secundaria bajo gestión pública o privada. Como espacio físico y social, se conforma por el conjunto de personas y bienes promovidos por autoridades públicas o particulares.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020), nos dice que debido a la pandemia del COVID-19 y sus graves consecuencias sanitarias y sociales, en el año 2020, un total de 124,533 estudiantes interrumpieron sus estudios en el sistema educativo a nivel nacional por una serie de factores, como la falta de conectividad, problemas familiares o económicos.

Para iniciar esta investigación e identificar una problemática presente debido al contexto del 2020, se optó por entrevistar de forma individual y ocasional a algunos docentes de este colegio, con el objetivo de obtener información que compruebe el problema por el que estaban atravesando las instituciones educativas.

La información obtenida evidenció que no se ha gestionado una planificación de actividades durante el COVID-19, lo cual no ha facilitado a los docentes el desarrollo de estrategias adecuadas para atender las necesidades de los estudiantes.

Así mismo, se ha evidenciado que estos no practican el trabajo en equipo, ya que, sus

funciones son realizadas de forma individual cuando deberían ser efectuadas mediante grupos de trabajo; por otro lado, en cuanto al deseo de participar en el desarrollo de actividades es escaso porque algunos docentes no manejan las plataformas virtuales y en las capacitaciones que brinda el estado muchos de ellos no logran concretar su aprendizaje, ya sea por fallas técnicas o por poca predisposición para aprender esta nueva modalidad.

Este estudio de investigación se ve motivado por la necesidad de saber, cuál es la relación de la gestión administrativa con la satisfacción laboral en esta institución, debido a la importancia de su actividad educativa para la sociedad. A su vez por el interés motivado de conocer la relación de ambas variables en la coyuntura del 2020.

La gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020, actualmente tienen mucha importancia debido a que el éxito o fracaso que tenga depende en gran medida del buen manejo de estas dos variables. Se vuelve importante estudiarlas porque permitirá a la organización estar mejor preparada para alcanzar sus objetivos y proyectos educativos, con el propósito de mejorar los procesos pedagógicos y directivos.

## **Antecedentes**

Para un mejor entendimiento del problema planteado, se han hecho revisiones de los antecedentes relacionados con esta investigación, encontrando la siguiente información:

Faces (2017), en su investigación titulada “La Gestión Directiva y su Incidencia en la Satisfacción Laboral” Aplicada en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR), México, tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes y determinar su relación con la gestión directiva que se realiza en la Institución. Así mismo, su diseño de investigación fue de carácter descriptivo, de tipo no experimental, de corte transversal con una muestra de 53 docentes, la técnica y el instrumento fue con escala de Likert y un cuestionario. Obtuvo que el 60.5% de los docentes encuestados se consideraba satisfecho laboralmente, el 18.9% insatisfecho, y el 20.6% en el punto medio. Concluyendo que la percepción docente de la gestión directiva de la Facultad en la que se realizó el presente estudio es buena e incide de manera positiva en la satisfacción laboral docente.

Paredes (2018), en la investigación titulada “El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato”, Ecuador. La investigación tuvo como objetivo establecer cómo incide el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Técnica de Ambato. El enfoque que se utilizó fue cuantitativo de modelo estadígrafo estadístico para comprobar las hipótesis planteadas. Además, su población estuvo conformada por 190 docentes. El instrumento y la técnica que utilizaron es el cuestionario y la encuesta. Posteriormente, con el modelo estadístico Coeficiente de Correlación lineal de Pearson, obtuvieron un resultado de 0.890 permitiendo aprobar la

hipótesis general y demostrando su correlación perfecta positiva entre las variables, lo que indica que su relación es alta.

Espín (2017), en su trabajo de investigación “Modelo de Gestión en la Satisfacción Laboral de los Docentes Especializados en Educación Media”, Ecuador. Tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión que permita la identificación de la satisfacción laboral de los docentes especializados, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, con una muestra de 200 docentes; así mismo, la recolección de datos fue mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Finalmente se evidenció que existe satisfacción laboral en los docentes por el sentido de pertenencia que sienten hacia la institución, el compromiso, la dedicación que tienen por su labor educativa y el enfoque de apoyo hacia los estudiantes; sin embargo, con respecto a la variable satisfacción, describen varios aspectos negativos según su percepción que deben ser analizados.

Cabezas (2016), en su investigación titulada “Gestión Administrativa y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo – EMSABA E.P.”, Ecuador. Tuvo como objetivo valorar la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los empleados de EMSABA. Su trabajo tuvo un proceso metodológico de tipo documental y de campo, con una población muestral de 339 clientes externos, 16 empleados, y 2 directivos, aplicándose la encuesta y la entrevista. Finalmente, los resultados demostraron la ineficiencia de la gestión, ya que aún persisten rasgos administrativos tradicionales, poco desarrollo de habilidades gerenciales, lo que incide en la satisfacción y productividad laboral. Es por ello que, el autor de esta investigación propuso el desarrollo de un plan de mejoramiento de la gestión administrativa para elevar el nivel de satisfacción y productividad laboral de los empleados.

Cerdas et al. (2017) en su investigación titulada “ Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección”, Costa Rica, tuvo como objetivo analizar la percepción del colectivo docente y la dirección con la gestión administrativa de los centros educativos a partir de las disposiciones (políticas educativas) del Ministerio de Educación Pública (MEP). Tuvo un enfoque mixto, cuantitativo a través de un diseño no experimental y transversal, y lo cualitativo se basa en un método fenomenológico. La técnica y el instrumento fue la encuesta y el cuestionario respectivamente, también realizaron una entrevistas semiestructuradas a seis responsables de la dirección de centros educativos públicos y la muestra estuvo conformada por 192 docentes. Finalmente realizaron la prueba de correlación de Pearson entre el componente de gestión administrativa y la escala total, dando con una fuerte correlación [ $r = .568$ ,  $n = 196$ ,  $p < .000$ ].

Rodríguez (2018), en su trabajo de investigación “Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en los docentes en la Institución Educativa San Francisco De Asís Sede Pariacoto, 2018”, Universidad Nacional de Áncash Santiago Antúnez de Mayolo (UNASAM), Perú. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución. La investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 docentes nombrados y contratados. La técnica y el instrumento fue la encuesta y el cuestionario . Con las herramientas estadísticas de coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0,457$ ), se concluyó que existe una relación significativa aun moderada entre la Gestión Educativa y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0,003, el cual permitió aceptar la hipótesis de investigación, la cual dice que, existe una relación significativa entre la



gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa San Francisco de Asís, año 2018.

Olórtegui (2019), en su investigación, Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas. El estudio fue de tipo básico, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, bajo la aplicación del método hipotético deductivo y con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 64 docentes. Empleó como técnica la encuesta, aplicando el cuestionario. Finalmente, concluyó que presenta una correlación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzo un valor de  $Rho = ,841$ . Este coeficiente evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. ( $p = ,000 < ,050$ )

Portugal (2018), en su investigación titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018”, Perú. Presentó como objetivo determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral Docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018. Dicho estudio empleó el método hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue sustantiva de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por 110 docentes de la facultad de educación. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Se concluyó que existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y

la satisfacción laboral docente; ya que el nivel de significancia calculada fue  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tuvo un valor de ,731.

Concepción (2017), en su estudio realizado “Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 32318 Jorge Chávez Dartner”, Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes. La muestra fue de 27 miembros en la Institución Educativa, el estudio fue descriptivo- correlacional. Se aplicó la prueba estadística del coeficiente de correlación rho de Spearman, los resultados arrojaron la existencia de una asociación moderada entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del docente ( $Rho = 0,667$ ;  $t = 4,476$ ;  $p\text{-valor} = 0.023 < 0.05$ ). Además, cabe resaltar que la dimensión de la gestión administrativa más asociada a la satisfacción laboral resultó la dimensión consultiva ( $Rho = 0,883$ ;  $p\text{-valor} = 0.013 < 0.05$ ).

León (2018) en su estudio realizado “La Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral de los Docentes de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”, Perú, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. La investigación desarrollada es de tipo nivel descriptiva, de diseño correlacional, con una población de 82 docentes. Utilizaron como técnica la encuesta y la entrevista, y como instrumento el cuestionario. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observó que la correlación de las variables era significativa al nivel  $p = ,000 < ,050$ . Con una correlación positiva media y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tuvo un valor de ,675.

El presente estudio de investigación es importante porque permitirá conocer cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de la entidad educativa, los cuales son de gran importancia en esa institución, así como en toda organización; ya que, de ambos factores depende el éxito o fracaso en el cumplimiento de los objetivos. Este proyecto se realizó bajo los principios de una investigación científica debido a la necesidad de conocer la capacidad de gestión de los directivos de la institución, así como el grado de satisfacción de los docentes y obtener resultados que nos otorguen información útil. Así mismo, servirá para estudios posteriores relacionados a las líneas de investigación, aportando información valiosa e impulsando la investigación.

## **Bases Teóricas**

### **Definición de la Gestión Administrativa**

La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. En una empresa es clave y sirve como base para la ejecución y potencialización de tareas para cumplir con los objetivos planteados y contribuir con la supervivencia y crecimiento de la misma. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control.

Según Chiavenato (2013), dice que “la estrategia es puesta en marcha mediante la acción empresarial que, para ser eficaz, necesita planearse, organizarse, dirigirse y controlarse”. (p.51)

Estas cuatro fases constituyen el denominado proceso administrativo. Cuando se consideran por separado, planeación, organización, dirección y control constituyen funciones administrativas; cuando se toman en conjunto, en un enfoque global para alcanzar los objetivos, conforman el proceso administrativo.

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

Chiavenato (2013), mencionó que “la gestión administrativa está compuesta por las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección; y control.” (p.91)

## **Dimensión 1: Planeación**

Según Chiavenato (2013), nos dice que:

La planeación es un proceso donde conscientemente elegimos y desarrollamos el mejor medio de acción para alcanzar un objetivo. Para esto, se debe tener pleno conocimiento de la meta, evaluar correctamente la realidad para tener en cuenta qué acciones deben realizarse. Es un proceso que requiere tiempo y la toma de decisiones acertadas que conlleven a un futuro esperado, considerando los factores externos e internos de la empresa. (p.91)

Con respecto al párrafo anterior se dice que la primera tarea administrativa es la planeación, la cual es la base para las demás funciones. En esta etapa se establece las metas a alcanzar y las respectivas acciones a realizarse para lograrlas. Ésta inicia con un diagnóstico, luego se establecen objetivos claros y alcanzables y finalmente se detalla cada acción que debe de realizarse.

## **Dimensión 2: Organización**

Chiavenato (2013), define a la organización como:

Un factor referido al establecimiento e implantación de distintas formas de trabajo. Por lo tanto, el encargado de la organización debe poner énfasis en la acción y encausar a que las cosas se den de manera que el personal sepa qué hacer, cuándo y de qué manera. Posteriormente sus indicadores deberán reflejar el nivel de organización que tiene la entidad. (p.91) Se entiende que el área administrativa de una institución es la encargada de organizar las actividades y funciones que debe desempeñar la organización y sus miembros, y debe relacionar adecuadamente la forma de actuar con el fin de ejecutar lo planificado.

### **Dimensión 3: Dirección**

Chiavenato (2013), menciona que:

La dirección es una función que debe cumplir el área administrativa, encargada de dirigir el accionar de los sujetos hacia la consecución de sus objetivos. Esta tarea demanda comunicación óptima, motivación constante y liderazgo, pues se orienta al manejo del personal. (p.92) Es decir, la dirección está conformada por un grupo de personas que tienen por función orientar a un número de colaboradores hacia el bien de la institución, poniendo en práctica capacidades valiosas como el liderazgo y la motivación.

### **Dimensión 4: Control**

Chiavenato (2013), sostiene que:

El control “es una función que compete al ámbito administrativo, que busca lo planeado, organizado y dirigido se encuentre encaminado hacia las metas propuestas por la entidad”. (p.92) De acuerdo con ello, debe existir un control pertinente, inspeccionando y haciendo auditorías regularmente a los sistemas de trabajo, esto se lleva a cabo verificando la calidad de los productos, servicios y procesos, a la vez haciendo un riguroso análisis de las finanzas, costos y productividad; todo ello para evitar errores y en su lugar ir hacia la dirección correcta.

## **Definición Satisfacción Laboral**

Por otro lado, la satisfacción laboral es en la actualidad uno de los temas más relevantes en las diferentes organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción laboral. Las Instituciones Educativas, como organizaciones, desarrollan criterios sociales y políticas administrativas orientadas al logro de la misión, visión y objetivos de corto, mediano y largo plazo. Robbins (2013), menciona que los colaboradores al sentirse satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien remunerados o bien tratados, o porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. Sin embargo, los colaboradores que se sienten mal remunerados, maltratados, desatendidos, sin posibilidades de crecer profesionalmente, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos.

Robbins (2013), definió:

La satisfacción laboral como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. (p.34)

## **Dimensiones de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral puede ser analizada de distintos puntos de vista, sin embargo, dando prioridad y estando de acuerdo con Robbins (2013), se establece las siguientes dimensiones que dicho autor sustenta: reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables y colegas que brindan apoyo. (p.35)

### **Dimensión 1: Reto del trabajo**

Según Robbins (2013), esta dimensión “se desarrolla cuando el empleado se inclina por actividades laborales que le permitan aprovechar sus capacidades, con una retroalimentación activa que le permita saber si su desempeño es el adecuado”. (p.37) Es decir, si el colaborador se siente satisfecho en su trabajo, si se le brinda la oportunidad de manifestar sus capacidades en un ambiente laboral agradable, por lo tanto, se siente bien al realizarlo.

### **Dimensión 2: Sistema de recompensas justas**

Robbins (2013) mencionó que “al sistema de recompensas justas son las políticas de equidad en un organismo, es decir, la percepción de justicia en el salario y en las condiciones laborales que debe tener cada colaborador”. (p.83) Entonces podemos decir que, las compensaciones justas es darle a cada persona lo que se merece sin excepciones, haciéndole saber que su esfuerzo es recompensado mediante salarios, bonos, incentivos y ascensos.

### **Dimensión 3: Condiciones favorables del trabajo**

Según Robbins (2013), las condiciones favorables “es un tema que preocupa enormemente al empleado pues es de su interés conocer la infraestructura en el cual trabajan, con medidas de seguridad y buenas instalaciones. Todo ello afectará su



desempeño”. (p.84) Es decir, los colaboradores toman en cuenta las condiciones físicas de su centro de trabajo, si éste representa un espacio seguro para ellos, de este modo se sentirán cómodos y tranquilos para desempeñarse de la mejor manera.

#### **Dimensión 4: Colegas que brindan apoyo**

Robbins (2013) señala que “un trabajador exitoso es quien influye positivamente en sus pares, mostrando humildad y propiciando el trabajo en equipo; es quien mantiene un buen desenvolvimiento y es capaz de apoyar a otros en su superación”. (p.34) Esto nos dice que, si los colaboradores de una misma institución trabajan en conjunto, es porque han conseguido interiorizar el propósito de la empresa, y no buscan solo su beneficio personal, también el beneficio colectivo. Además, se necesita de un buen clima laboral para que el colaborador se sienta motivado para cumplir adecuadamente con sus funciones y de valor a la empresa.

#### **Definición de Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral**

Según Robbins (2013) nos dice que:

La gestión administrativa y la satisfacción laboral demuestra que la valoración que uno realiza con respecto a su centro de trabajo, y al rol que cumple dentro de éste, es positiva, es decir, se siente cómodo y conforme trabajando en dicho lugar. (p.34)

## **DEFINICIONES CONCEPTUALES**

Considerando que en el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizan con frecuencia algunos términos directamente relacionados con el área de investigación, es del caso determinar el sentido en que serán tomados en cuenta; así tenemos:

### **Administración**

Es el conjunto de procesos que busca el uso eficiente de sus herramientas para alcanzar los objetivos, mediante la planeación, organización, dirección y control.

### **Satisfacción**

Es el resultado obtenido como consecuencia de haber alcanzado una meta u objetivo.

### **Satisfacción laboral**

Es el grado de satisfacción y bienestar que un colaborador alcanza dependiendo de sus logros obtenidos.

### **Gestión administrativa**

Es el conjunto de acciones y actividades que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de una empresa.

### **Condiciones de trabajo**

Es el estado del ambiente en el cual un colaborador desempeña sus tareas dentro de una empresa.

### **Institución educativa**

Es un organismo encargado de brindar un servicio público o privado de bienestar a la sociedad.

### **Docente**

Es la persona encargada de transmitir conocimientos mediante la enseñanza de una determinada disciplina.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la Planeación Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre la Organización Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020?

#### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la Dirección Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020?

#### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación entre el Control Administrativo y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020?

### 1.3. Objetivos

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

#### **Objetivos específicos**

##### **Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre la Planeación Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

##### **Objetivo específico 2**

Establecer la relación entre la Organización Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

##### **Objetivo específico 3**

Establecer la relación entre la Dirección Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

##### **Objetivo específico 4**

Establecer la relación entre el Control Administrativo y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

## 1.4. Hipótesis

### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

Ho: No existe relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la Planeación Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre la Organización Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre la Dirección Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre el Control Administrativo y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020

La hipótesis (del latín hypothesis) es una suposición de algo posible para sacar de ello una consecuencia (Real Academia Española, 2014).

Ramírez (2015) menciona que la hipótesis es la introducción dentro del método científico. Por lo tanto, cualquier investigador está en la obligación de formular una hipótesis dentro de su investigación, que una vez comparada, comprobada o refutada metodológicamente, nos permitirá generar conocimiento científico.

Es por ello que consideramos que la hipótesis en esta investigación cumple una función primordial en el proceso de producción del conocimiento, así como la solución a problemas reales, a su vez es un instrumento teórico y metodológico que guía la investigación.

# **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### Tipo de investigación

#### Método

La presente investigación es del tipo hipotético deductivo; ya que, ayuda a dar validez a las hipótesis planteadas, así mismo, busca establecer la veracidad de cada variable del objeto de estudio; además, comprueba el valor de verdad o falsedad de las hipótesis (Behar, 2008).

#### Enfoque

Presenta un enfoque cuantitativo, el cual recauda información con el fin de verificar un supuesto, para ello se basa en la medición de datos numéricos los cuales son analizados estadísticamente de tal manera que se pueda determinar patrones de conductas y sustentar un marco teórico (Hernández et al., 2014).

#### Tipo

Esta investigación es de tipo básico debido a que se mantiene dentro de un marco teórico sin salir de él. Tiene la finalidad de formular nuevas teorías o incrementar los conocimientos científicos (Hernández et al., 2014).

#### Nivel de estudio

Es descriptivo correlacional porque se determinó la relación que existe entre las variables de estudio. (Hernández et al., 2014).

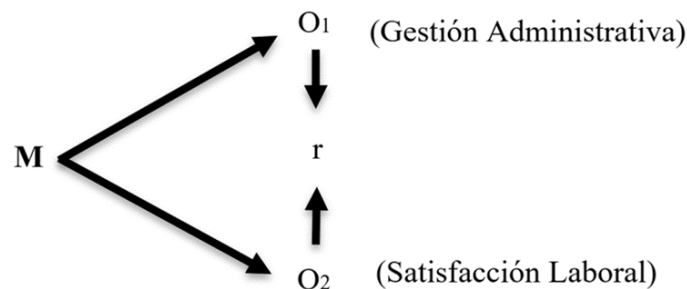


## Diseño

El diseño planteado pertenece a una investigación no experimental, porque no se manipulan las variables, únicamente se observan e interpretan a estas, sin intervenir en su desarrollo (Behar, 2008).

Además, el estudio es de corte transversal, el cual recaba la información o datos de un momento determinado, en un único instante sin elección a aplazarse o extenderse ya que su propósito es realizar una descripción de la realidad de las variables en un tiempo único (Hernández et al., 2014).

Para la presente investigación se utilizó el esquema propuesto por Soto (citado en Portugal. 2018), que estableció:



Dónde:

M: Muestra de colaboradores

O1: Es la primera variable de estudio: Gestión administrativa

O2: Es la segunda variable de estudio: Satisfacción laboral

r : Coeficiente de correlación.

## Operacionalización de variables

La operacionalización de variables adquiere un valor muy importante para la investigación científica, la cual le permite el reconocimiento de la variable independiente y dependiente, (Hernández et al., 2014).

### Variable 1: Gestión administrativa

Chiavenato (2013) dijo que: “Es un proceso en el cual, de manera consciente, se elige y se desarrolla el mejor camino de acción para lograr un objetivo”.

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable Gestión Administrativa*

TÍTULO: “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020”			
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVEL
<b>Planeación</b>	Toma de decisiones	(5) Muy bueno	
	Planes de trabajo	(4) Bueno	ALTA
	Eficacia	(3) Aceptable	MEDIA
	Administración estratégica	(2) Deficiente	BAJA
	Participación	(1) Muy deficiente	
<b>Organización</b>	Diseño organizacional	(5) Muy bueno	
	Desempeño laboral	(4) Bueno	ALTA
	Distribución de cargos	(3) Aceptable	MEDIA
	Políticas	(2) Deficiente	BAJA
	Selección y Reclutamiento	(1) Muy deficiente	
<b>Dirección</b>	Relaciones laborales	(5) Muy bueno	
	Motivación	(4) Bueno	ALTA
	Satisfacción personal	(3) Aceptable	MEDIA
	Liderazgo	(2) Deficiente	BAJA
	Logro de objetivos	(1) Muy deficiente	
<b>Control</b>	Prevención	(5) Muy bueno	
	Sistemas y procedimientos de control	(4) Bueno	ALTA
	Rendimiento	(3) Aceptable	MEDIA
	Mecanismos de control administrativo	(2) Deficiente	BAJA
		(1) Muy deficiente	

Fuente: Elaboración propia

## Variable 2: Satisfacción laboral

Robbins (2013) definió que: “la satisfacción laboral como un sentimiento de realización propia con respecto al puesto de trabajo, y surge de una valoración personal de las características de este”.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral.*

TÍTULO: “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020”			
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES
<b>Reto del trabajo</b>	Trabajo intelectualmente estimulante	(5) Siempre	
	Naturaleza del trabajo	(4) Casi siempre	
	Propósito	(3) A veces	ALTA
	Desarrollo de habilidades.	(2) Casi nunca	MEDIA
	Trabajo en sí mismo	(1) Nunca	BAJA
	Actitud frente a la tarea		
<b>Sistema de recompensas justas</b>	Reconocimiento	(5) Siempre	
	Participación del individuo	(4) Casi siempre	
	Nivel remunerativo	(3) A veces	ALTA
	Carga laboral	(2) Casi nunca	MEDIA
	Oportunidad de ascender	(1) Nunca	BAJA
	Rotación del personal		
<b>Condiciones favorables</b>	Condiciones laborales	(5) Siempre	
	Materiales de trabajo	(4) Casi siempre	ALTA
	Autonomía	(3) A veces	MEDIA
	Área de trabajo	(2) Casi nunca	BAJA
	Política laboral	(1) Nunca	
<b>Colegas que brindan apoyo</b>	Colegas cooperadores	(5) Siempre	
	Valoración	(4) Casi siempre	ALTA
	Comunicación efectiva	(3) A veces	MEDIA
	Responsabilidad	(2) Casi nunca	BAJA
		(1) Nunca	

Fuente: Elaboración propia

## Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

### Población

La población resulta de la unión de varios objetos o individuos que serán evidencian características comunes y serán analizados, (Hernández et al., 2014).

La población de estudio estuvo constituida por 39 docentes, entre el personal directivo y los profesores de la I. E. Carlos E. Uceda Meza en Trujillo – 2020, tal como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Clasificación según cargos*

<b>Tipo de Estudios</b>	<b>N°</b>	<b>Total</b>
Director	01	01
Subdirector	01	01
Docentes	37	37
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

Fuente: Elaboración propia. Información brindada por la secretaria de Recursos Humando en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza.

## **Muestra**

Se denomina muestra a una parte tomada del total de un grupo llamado población, y que cuenta con características especiales que merecen ser investigadas y sometidas a estudio, (Hernández et al., 2014).

En nuestra investigación no fue necesario emplear una fórmula estadística para saber el tamaño de la muestra, debido a que el tamaño de la población es limitado y se tiene acceso a toda la población. Por ello, en esta investigación la muestra quedó conformada por la misma, es decir por 39 docentes. En este estudio la muestra es denominada muestra censal; asimismo nos menciona Soto (2015), la muestra es censal cuando el investigador bajo su criterio utiliza a toda la población como unidad de análisis.

## **Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **Técnica de recolección de datos**

En este estudio se utilizó a la encuesta como técnica, debido a que es una herramienta para recolectar datos de determinados hechos. Esta técnica consiste en recopilar información de manera directa entre el entrevistador y el entrevistado, (Hernández et al., 2014). Se debe considerar que esta técnica es ideal para trabajos con enfoques cuantitativos, como es el caso del presente trabajo de investigación, ya que se obtuvo información numérica, la cual fue tratada estadísticamente.

### **Instrumento de recolección de datos**

El instrumento que se empleó en este estudio es el cuestionario, el cual es un medio de recolección de información frecuentemente empleado al tratar con una gran cantidad de encuestados, ya que contribuye a obtener respuestas directas a través de la formulación de interrogantes debidamente estructuradas, (Hernández et al., 2014).

## **Validación y confiabilidad del instrumento**

### **Validez**

Este instrumento que se utilizó para la presente investigación fue elaborado por Maza Gamboa Luz Célica, en el año 2018, aplicada en la tesis “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018” y fue adaptado por Culqui Campos Lorgio Geissler y Osorio Salazar Karol Elizabeth, en el año 2020, en la investigación “La Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo – 2020, ya que, se realizaron modificaciones en los ítems del cuestionario para obtener la información requerida.

Para la validación del instrumento en un estudio de investigación, se somete a juicio de expertos. Lo que se busca es una opinión cualificada de personas conocedoras del tema, es decir, de expertos que puedan acreditar la fiabilidad del instrumento, (Hernández et al., 2014).

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación del instrumento, en donde se tuvo en cuenta tres aspectos importantes, claridad, pertinencia y relevancia de cada uno de los ítems del instrumento en mención.

**Tabla 4**
*Validez del cuestionario, variable 1: Gestión administrativa*

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Doctor	Carlos Alberto Pastor Casas	Aplicable
2	Magister	Ricardo Martín Gomez Arce	Aplicable
3	Magister	Máximo Moisés Villavicencio Eyzaguirre	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5**
*Validez del cuestionario, variable 2: Satisfacción Laboral*

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Doctor	Carlos Alberto Pastor Casas	Aplicable
2	Magister	Ricardo Martín Gomez Arce	Aplicable
3	Magister	Máximo Moisés Villavicencio Eyzaguirre	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

## Confiabilidad

La confiabilidad es el nivel de consistencia o certeza que posee un instrumento al momento de proporcionar información de manera sólida, que al ser aplicado a otras realidades los resultados serán similares, (Hernández et al., 2014).

Para obtener la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con 15 docentes de otra Institución Educativa, la cual tuvo características semejantes a la población objeto de estudio de nuestra investigación. Los resultados que se obtuvieron fueron procesados y sometidos a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.

**Tabla 6**

*Niveles de confiabilidad Alfa de Cronbach.*

Valor	Interpretación
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte Confiabilidad
0,9 a 1	Alta Confiabilidad

Fuente: (Hernández et al., 2014).

Como podemos observar, la tabla 6 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.



**Tabla 7**

*Nivel de confiabilidad del instrumento que mide Gestión Administrativa*

<b>ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Elementos</b>
,893	24

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 7, que corresponde a la confiabilidad de la variable gestión administrativa, se obtuvo el siguiente resultado: 0,893 por lo cual se pudo determinar que el instrumento cuenta con una fuerte confiabilidad.

**Tabla 8**

*Nivel de confiabilidad del instrumento que mide Satisfacción Laboral*

<b>ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Elementos</b>
,955	21

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 8, que corresponde a la confiabilidad de la variable satisfacción laboral, se obtuvo el siguiente resultado: 0,955 por lo cual se pudo determinar que el instrumento cuenta con una alta confiabilidad.

## **Procedimiento**

Para el proceso de recolección de datos se validó el instrumento con expertos y también mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Luego de haber obtenido la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 15 docentes de otra institución educativa, la cual tuvo características semejantes a la población objeto de estudio de nuestra investigación. Este grupo fue seleccionado al azar y se les aplicó los cuestionarios con la herramienta de medición llamada escala de Likert.

Una vez probada la validez y confiabilidad del instrumento, se procedió a su aplicación a 39 docentes en la institución educativa Carlos E. Uceda Meza, siendo estos, nuestro universo muestral. Para ello, se solicitó previamente a la directora del colegio, mediante una carta de autorización, el permiso para la ejecución de nuestro estudio, dándole a conocer nuestro propósito; documento que fue aceptado.

Para la aplicación del instrumento se empleó la plataforma Google forms. El cuestionario fue enviados a los docentes vía zoom, el cual tuvo una duración de 40 minutos. Finalmente se obtuvo la información requerida.

## **Métodos de análisis e interpretación de datos**

Con respecto al método de análisis de datos, Hernández et al., (2014), nos dice que consiste en una serie de etapas por las que se debe pasar con el fin de analizar los hechos de forma rigurosa para obtener datos importantes de las variables de investigación.

En esta investigación, los datos obtenidos de nuestra muestra fueron sometidos a un estudio sistemático que implicó analizar e interpretar información concerniente a las variables, rangos, categorías e indicadores, con el objetivo de medir el grado de relación que existe entre las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral. Para el análisis

estadístico respectivo, se procesaron los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 25.0 en español. Los resultados se muestran a través de tablas y figuras, cada una con su respectiva interpretación.

**Instrumento estadístico y nivel de medición**

El instrumento estadístico que se utilizó en la presente investigación fue el Rho de Spearman, debido a que es una medida de correlación para variables cualitativas ordinales jerárquicas.

Los resultados en las pruebas de correlación, se han interpretado comparándolos con la siguiente tabla:

**Tabla 9**

*Escala de interpretación de valor/ grado de las correlaciones de Rho de Spearman*

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy buena (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa buena (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva buena (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy buena (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014)

## Prueba de significancia

Correlación positiva o directa (+): Es cuando las dos variables (X e Y) están correlacionadas positivamente o su variación está en razón directa. Es decir, el aumento de la medida de variable X implica, el aumento de la medida de la variable Y o la disminución de la variable X implica, la disminución de la variable Y.

Correlación negativa o inversa (-): Se dice que la correlación entre dos variables (X e Y) es inversa o negativa, si la medida de una de las variables aumenta, la otra disminuye.

Correlación nula (0): es cuando las variables no están correlacionadas entre sí.

### Tabla 10

*Criterio de decisión para evaluar la significancia del Coeficiente de Correlación.*

Valor	Interpretación
Si $p < 0.05$	Existe relación significativa entre las variables en estudio.
Si $p < 0.01$	Existe relación altamente significativa entre las variables en estudio.
Si $p > 0.05$ ,	No existe relación estadísticamente significativa entre las variables en estudio.

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014)

### **Aspectos éticos**

La presente investigación se desarrolló siguiendo estándares éticos:

La veracidad, pues se cumplió con citar a los autores de las fuentes de información acorde a normatividad APA séptima edición. La transparencia al momento de informar el motivo de nuestra investigación y los objetivos dentro de la institución.

La confidencialidad, pues se mantuvo como anónimo la identidad de los encuestados.

La honestidad, ya que la información obtenida se procesó adecuadamente y sin adulterar los datos.

# **CAPITULO III:**

# **RESULTADOS**

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

#### Presentación y Análisis de los Resultados

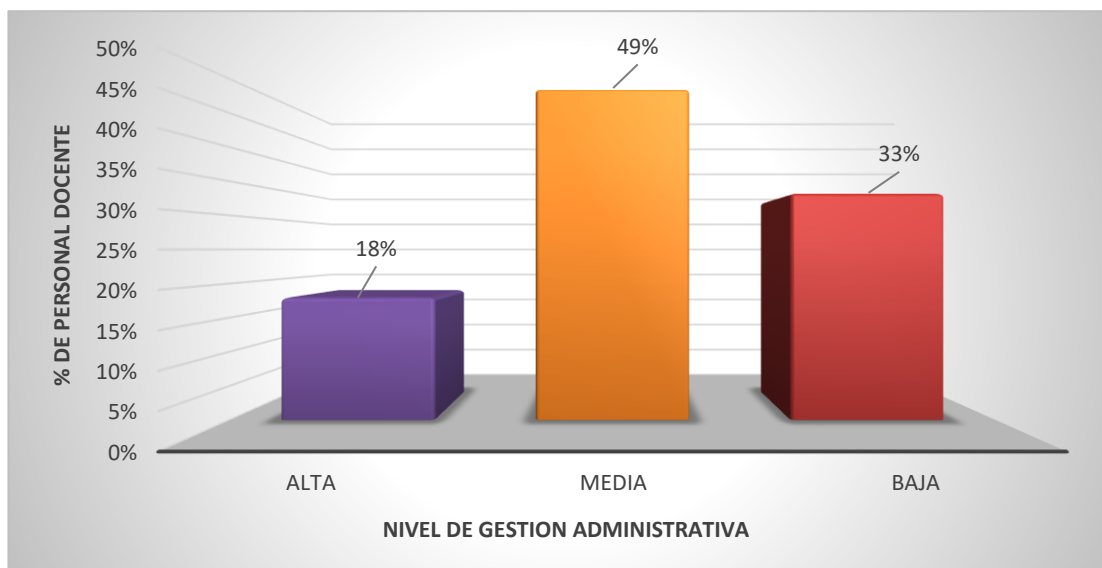
##### Nivel Descriptivo de la Variable Gestión Administración

**Tabla 11**

*Distribución del personal docente según percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.*

<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
<b>ALTA</b>	7	18%
<b>MEDIA</b>	19	49%
<b>BAJA</b>	13	33%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado sobre gestión administrativa.



*Figura 1.* Personal docente según percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza. Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado sobre gestión administrativa.

## Análisis

En la tabla 11 y figura 1, se presenta la distribución del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020; entonces se muestra que un número de 19 encuestados y que representan el 49% del personal docente percibe una gestión administrativa en un nivel medio; sin embargo, un número de 13 encuestados, que representan el 33% del personal docente percibe una gestión administrativa en un nivel bajo y solo 7 encuestados representando solo el 18% del personal docente que percibe una gestión administrativa en un nivel alto.

### Nivel Descriptivo de la Variable Satisfacción Laboral

**Tabla 12**

*Distribución del personal docente según satisfacción laboral en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020*

<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
<b>ALTA</b>	7	18%
<b>MEDIA</b>	18	46%
<b>BAJA</b>	14	36%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado sobre satisfacción laboral.



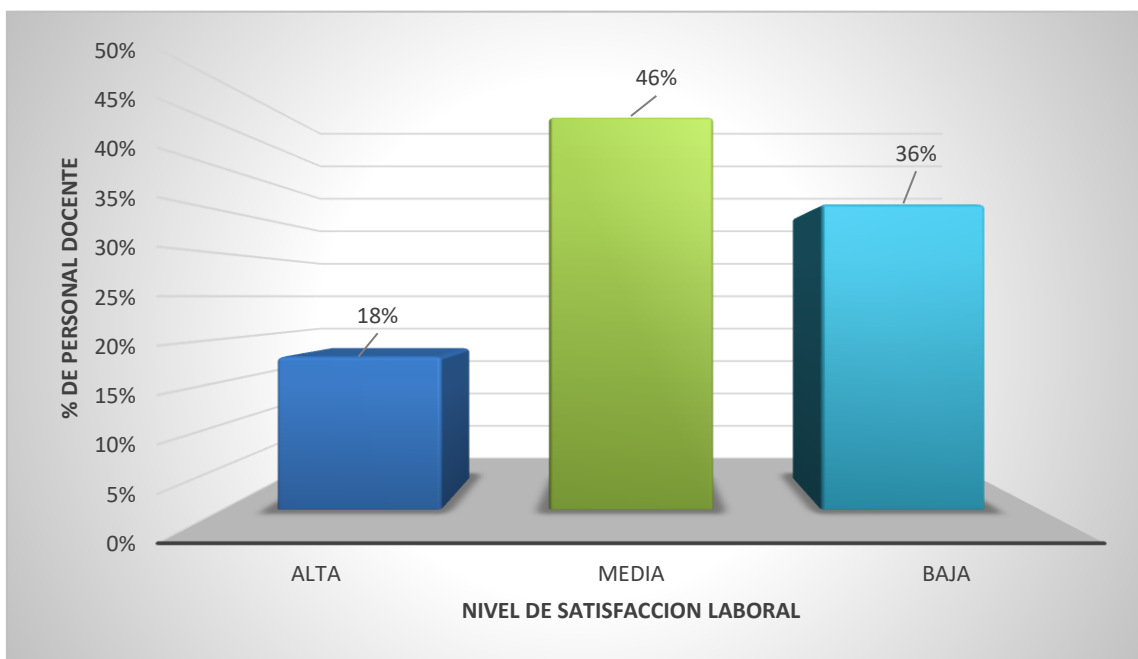


Figura 2. Personal docente según satisfacción laboral en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado sobre satisfacción laboral.

### Análisis

En la tabla 12 y figura 2, se presenta la distribución del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020; entonces se muestra que un número de 18 encuestados y que representan el 46% del personal docente manifestaron una satisfacción laboral medio; sin embargo un número de 14 encuestados, que representan el 36% del personal docente sienten una satisfacción laboral en un nivel bajo y solo 7 encuestados representando solo el 18% del personal docente que sienten una satisfacción laboral en un nivel alto.

## Descripción de los resultados a nivel de dimensiones por variable

### Gestión Administrativa - Dimensiones

**Tabla 13**

*Distribución del personal docente según percepción de la gestión administrativa por dimensiones del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>PLANEACIÓN</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
ALTA	7	18%
MEDIA	16	41%
BAJA	16	41%
<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
ALTA	7	18%
MEDIA	18	46%
BAJA	14	36%
<b>DIRECCIÓN</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
ALTA	0	0%
MEDIA	27	69%
BAJA	12	31%
<b>CONTROL</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
ALTA	7	18%
MEDIA	15	38%
BAJA	17	44%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado sobre gestión administrativa.

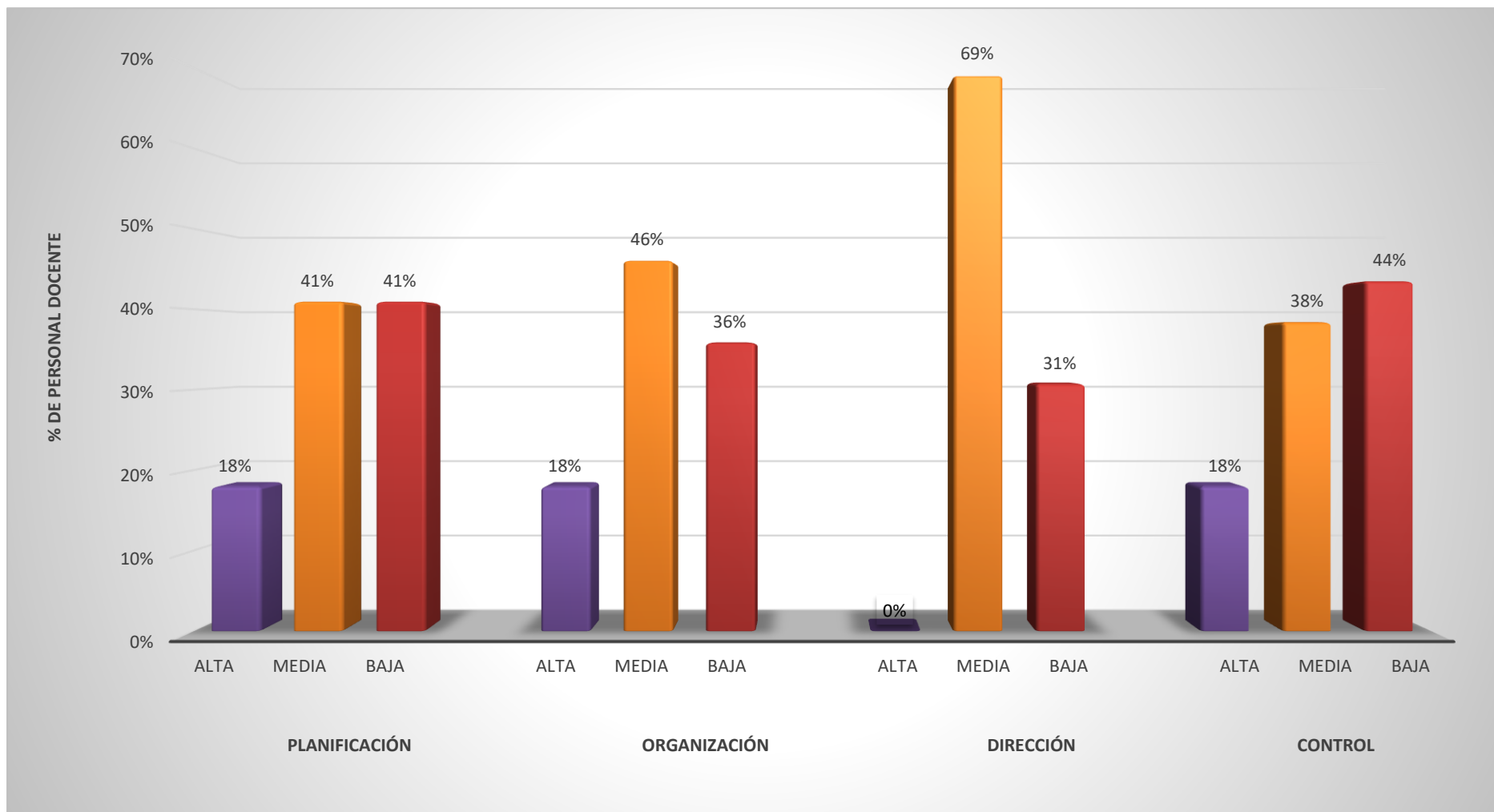


Figura 3. Personal docente según percepción de la gestión administrativa por dimensiones en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado sobre gestión administrativa

## Análisis

En la tabla 13 y figura 3, se presenta la distribución del personal docente según su percepción de la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo – 2020.

Para la dimensión Planeación, se muestra que un número de 16 encuestados representado por el 41% del personal docente percibe una Planeación de la gestión administrativa en un nivel medio, el mismo porcentaje lo percibe como nivel bajo y solo 7 encuestados representando solo el 18% del personal docente, percibe una planeación de la gestión administrativa en un nivel alto.

Para la dimensión Organización, se muestra que un número de 18 encuestados representado por el 46% del personal docente percibe una organización de la gestión administrativa en un nivel medio; sin embargo, un número de 14 encuestados, que representan el 36% del personal docente percibe una organización de la gestión administrativa en un nivel bajo y solo 7 encuestados representando solo el 18% del personal docente que percibe una organización en la gestión administrativa en un nivel alto.

Para la dimensión Dirección, se muestra que un número de 27 encuestados representado por el 69% del personal docente percibe una dirección de la gestión administrativa en un nivel medio y 12 encuestados representando el 31% del personal docente que percibe una dirección de la gestión administrativa en un nivel alto.

Finalmente; para la dimensión Control, se muestra que un número de 17 encuestados representado por el 44% del personal docente perciben un control de la gestión administrativa en un nivel bajo, luego 15 encuestados que representan el 38% perciben un control de la gestión administrativa medio y solo 7 encuestados representando solo el 18% del personal docente que percibe un control de la gestión administrativa en un nivel alto.

**Satisfacción Laboral - Dimensiones**
**Tabla 14**

*Distribución del personal docente según satisfacción laboral por dimensiones en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>RETO DEL TRABAJO</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
ALTA	8	21%
MEDIA	21	54%
BAJA	10	26%
<b>SISTEMA DE RECOMPENSAS</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
ALTA	7	18%
MEDIA	17	44%
BAJA	15	38%
<b>CONDICIONES FAVORABLES</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
ALTA	7	18%
MEDIA	17	44%
BAJA	15	38%
<b>COLEGAS QUE BRINDAN APOYO</b>	<b>N° personal docente</b>	<b>% personal docente</b>
ALTA	8	21%
MEDIA	15	38%
BAJA	18	46%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia Cuestionario aplicado sobre satisfacción laboral.

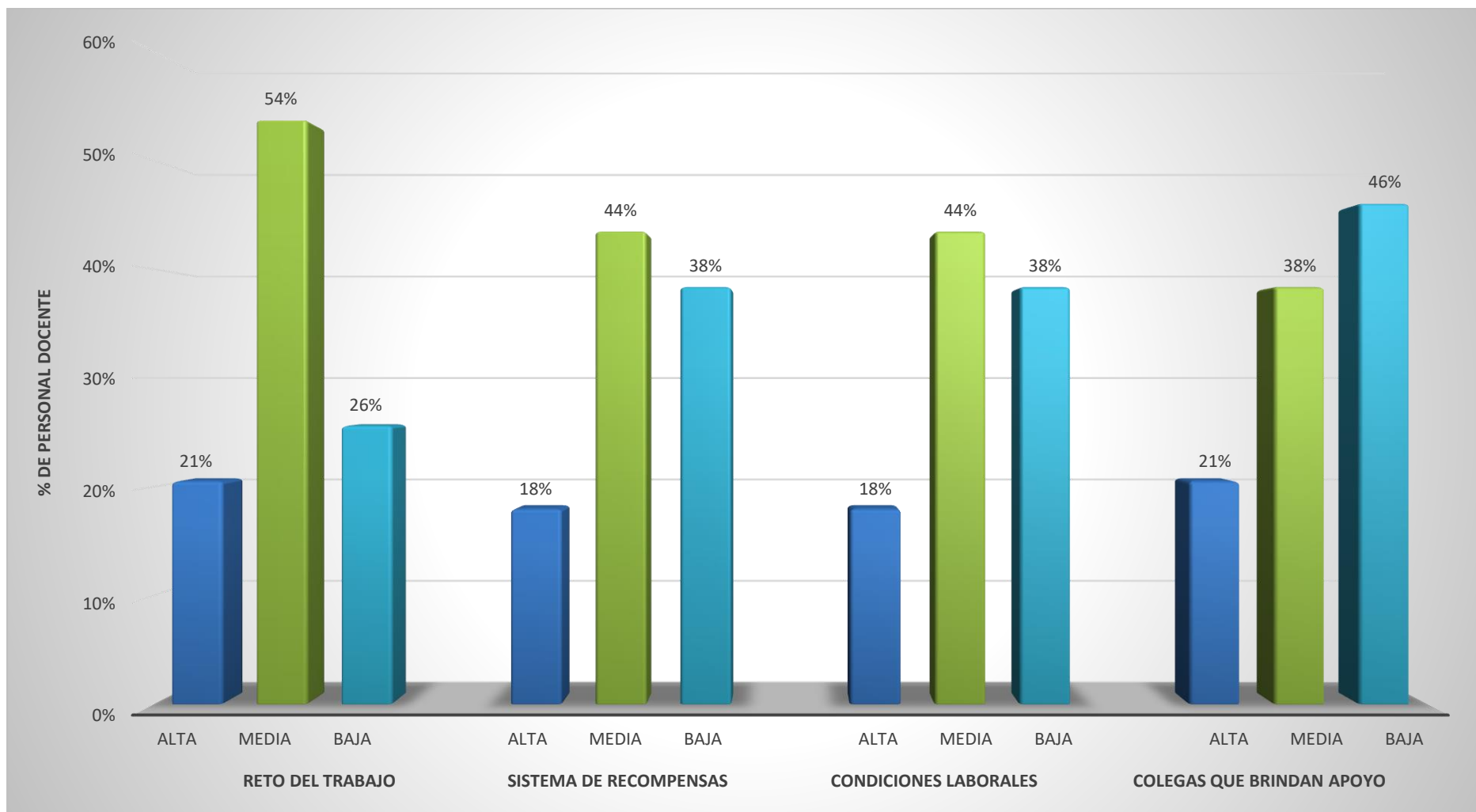


Figura 4. Personal docente según satisfacción laboral por dimensiones en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado sobre satisfacción laboral.

## Análisis

En la tabla 14 y figura 4, se presenta la distribución del personal docente según su satisfacción laboral en cada una de sus dimensiones en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo – 2020.

Para la dimensión 1: Reto del trabajo, se muestra que un número de 21 encuestados representado por el 54% del personal docente sienten una satisfacción laboral media, luego 10 encuestados representado por el 26% del personal docente sienten una satisfacción laboral baja y solo 8 encuestados representando solo el 21% del personal docente sienten una satisfacción laboral alta.

Para la dimensión 2: Sistema de recompensas, se muestra que un número de 17 encuestados representado por el 44% del personal docente sienten una satisfacción laboral media, luego 15 encuestados representado por el 38% del personal docente sienten una satisfacción laboral baja y solo 7 encuestados representando solo el 18% del personal docente sienten una satisfacción laboral alta.

Para la dimensión 3: Condiciones favorables, se muestra que un número de 17 encuestados representado por el 44% del personal docente sienten una satisfacción laboral media, luego 15 encuestados representado por el 38% del personal docente sienten una satisfacción laboral baja y solo 7 encuestados representando solo el 18% del personal docente sienten una satisfacción laboral alta.

Para la dimensión 4: Colegas que brindan apoyo, se muestra que un número de 18 encuestados representado por el 46% del personal docente sienten una satisfacción laboral baja, luego 15 encuestados representado por el 38% del personal docente sienten una satisfacción laboral media y solo 8 encuestados representando solo el 21% del personal docente sienten una satisfacción laboral alta.

## Contrastación de Hipótesis

### Prueba de la hipótesis general

**Hi:** Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

**Ho:** No existe relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

**Tabla 15**

*Prueba estadística de correlación entre gestión administrativa y satisfacción laboral.*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
	Coefficiente de correlación	1,000	,955**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N°	39	39
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL		
	Coefficiente de correlación	,955**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N°	39	39

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

**Fuente:** Base de datos de gestión administrativa y satisfacción laboral. Salida del software SPSS versión 25

### Decisión estadística

Debido a que  $P = 0,000$  menor que  $0,05$ , se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aprueba la Hipótesis alterna ( $H_1$ ).



## Análisis

En la tabla 15, se presenta la prueba estadística de correlación Rho de Spearman entre gestión administrativa y satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Este estadístico de prueba resultó ser 0.955 (0.90 a 0.99 correlación positiva muy buena (muy fuerte)), lo que indica que a mayor percepción de una mejor gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Por consiguiente, se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ .

### Prueba de las hipótesis específicas

Prueba estadística de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020

**Tabla 16**

*Prueba estadística de correlación entre las dimensiones de gestión administrativa y satisfacción laboral.*

		<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	
Rho de Spearman	<b>PLANEACIÓN</b>	Coefficiente de correlación	,871**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39
	<b>ORGANIZACIÓN</b>	Coefficiente de correlación	,937**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39
	<b>DIRECCIÓN</b>	Coefficiente de correlación	,857**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39
	<b>CONTROL</b>	Coefficiente de correlación	,932**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39

Fuente: Base de datos de gestión administrativa y satisfacción laboral. Salida del software SPSS versión 25

## Análisis

En la tabla 16, se presenta la prueba estadística de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

En la prueba de correlación entre Planeación y Satisfacción Laboral; el estadístico de prueba resultó ser 0.871 (0.70 a 0.89 correlación positiva buena “fuerte o considerable”) lo que indica que hay incidencia fuerte o considerable de que a mayor percepción de la planeación de la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Planeación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

En la prueba de correlación entre Organización y Satisfacción laboral; el estadístico de prueba resultó ser 0.937 (0.90 a 0.99 correlación positiva muy buena “muy fuerte”) lo que indica que hay incidencia muy fuerte de que a mayor percepción de la organización de la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Organización de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

En la prueba de correlación entre Dirección y Satisfacción laboral; el estadístico de prueba resultó ser 0.857 (0.70 a 0.89 correlación positiva buena “fuerte o considerable”) lo que indica que hay incidencia fuerte de que a mayor percepción de la dirección de la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de

la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Dirección de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

En la prueba de correlación entre Control y Satisfacción laboral; el estadístico de prueba resultó ser 0.932 (0.90 a 0.99 correlación positiva muy buena “muy fuerte”) lo que indica que hay incidencia muy fuerte de que a mayor percepción del control de la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Control de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

# **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

Debido a la coyuntura que se está viviendo ocasionado por la pandemia, dificultó encontrar una institución educativa en la cual poder ejecutar nuestro estudio de investigación. De la misma manera, la falta de accesibilidad hacia los docentes al momento de aplicar nuestro instrumento. También la poca disposición por parte de la población encuestada, ya sea por miedo a contagiarse, falta de tiempo o desinterés.

### Discusión

Respecto a la hipótesis general de la investigación, entre gestión administrativa y satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. El estadístico de prueba resultó ser 0.955 (0.90 a 0.99 correlación positiva muy buena (muy fuerte)) lo que indica que a mayor percepción de la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Estos resultados se corroboran con Rodríguez (2018) donde concluye que existe una relación significativa aun moderada entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa San Francisco de Asís - Pariacoto, 2018; de igual manera Cerdas (2017) también concluyó que la gestión administrativa tiene relación positiva ( $Rho = ,568$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) con la percepción laboral. Se concluye que para lograr un desarrollo en la institución educativa y

una satisfacción en los colaboradores es indispensable contar con una buena gestión administrativa; ya que, se considera como una herramienta para alcanzar los objetivos en la institución.

Respecto a las hipótesis específicas de la investigación, entre las dimensiones de la gestión administrativa y satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. En la prueba de correlación entre Planeación y Satisfacción laboral; el estadístico de prueba resultó ser 0.871 (0.70 a 0.89 correlación positiva buena (fuerte)) lo que indica que hay incidencia media de que a mayor percepción de la planeación de la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Planeación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Sin embargo, no tiene mayor coincidencia con lo dicho por Olortegui (2019), quien en sus conclusiones de su investigación da a conocer que existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión planeación administrativa de la variable gestión administrativa tiene relación positiva alta ( $Rho = ,761$ ) y significativa ( $p\text{ valor} = 0.000$  menor que 0.05) con la satisfacción laboral en los trabajadores. Se concluye que la institución educativa tiene una planeación estratégica adecuada, pero el cumplimiento de esta no es ejecutado en su totalidad ya sea por escasa capacidad técnica o por planificar sin tener en cuenta la gestión administrativa de la institución.

En la prueba de correlación entre Organización y Satisfacción laboral; el estadístico de prueba resultó ser 0.937 (0.90 a 0.99 correlación positiva muy buena “muy fuerte”) lo que indica que hay incidencia muy fuerte de que a mayor percepción de la organización de

la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Organización de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Esto se corrobora con la investigación de León (2018), donde concluye que hay correlación alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza con un resultado de la relación de  $p = ,000 < ,050$  de correlación positiva media y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tuvo un valor de ,675. Se concluye que a la mayor parte de docentes en la institución les afecta positivamente que la organización tenga establecido un orden de las actividades previamente planificadas, coordinando el aprovechamiento de todos los recursos disponibles que deberá emplear cada docente en busca de obtener los resultados deseados.

En la prueba de correlación entre Dirección y Satisfacción laboral; el estadístico de prueba resultó ser 0.857 (0.70 a 0.89 correlación positiva buena “fuerte o considerable”) lo que indica que hay incidencia fuerte de que a mayor percepción de la dirección de la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Dirección de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Podemos comparar con los resultados de Olórtégui (2019) quien menciona que existe una conexión entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral, lo que se demuestra con la prueba de Spearman (respectiva sig. = .000 ; Rho = .764). Se concluye que la institución



tiene la capacidad de influir en los docentes para que intervengan y cooperen en la obtención de los objetivos para la institución educativa; ya que, podemos comprobar que en esta trabajan en unidad, motivación, comunicación oportuna y liderazgo, con el propósito de que los maestros realicen eficientemente sus labores.

En la prueba de correlación entre Control y Satisfacción laboral; el estadístico de prueba resultó ser 0.932 (00.90 a 0.99 correlación positiva muy buena “muy fuerte”) lo que indica que hay incidencia muy fuerte de que a mayor percepción del control de la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los docentes; luego el valor de la significancia de la prueba resultó ser 0,000 ( $p\text{-sig} < 0.05$ ) lo que indica que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Control de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. Entre muchos aspectos se puede comprobar con la investigación de Portugal (2018) donde realizó una conclusión muy importante y determinó que existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,731. Se verifica con Concepción (2017) donde como conclusión específica determinó que la dimensión de la gestión administrativa más asociada a la satisfacción laboral resultó la dimensión consultiva ( $Rho = 0,883$ ;  $p\text{-valor} = 0.013 < 0.05$ ). De lo anterior, se puede concluir que la mayoría de los docentes encuestados están de acuerdo con el control en la institución educativa; ya que, por medio de este, la institución logra detectar los aspectos positivos y negativos que se presentan en esta y por medio de trabajos en grupo lograr mejorar los mismos para un mejor desarrollo en la institución educativa.

Los resultados del presente estudio de investigación refieren que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; es decir que, para lograr una alta satisfacción laboral es necesario de la misma manera tener una alta calidad en la gestión administrativa. Es importante mencionar que los resultados obtenidos en esta investigación no son generalizables para otras poblaciones similares.

### **Implicancias**

Desde el punto de vista académico, nuestra investigación ha permitido efectuar una integración de la literatura que aborda el tema de gestión administrativa y satisfacción laboral en las instituciones educativas, analizar el efecto que tiene la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral, según una serie de dimensiones obtenidos teóricamente y validados de forma empírica.

Desde el punto de vista práctico, las conclusiones de este estudio de investigación ayudarán a las demás instituciones educativas y sus directivos en la toma de decisiones para lograr los objetivos institucionales planteados a corto, mediano y largo plazo, mejorar el clima laboral y brindar un buen servicio educativo. Tras los resultados obtenidos, la dirección de la institución conocerá el grado de satisfacción del personal docente y de esta manera poder tener un mayor control, como por ejemplo brindar capacitaciones, establecer la comunicación horizontal con el objetivo de conocer las inquietudes y necesidades de los docentes, a fin de obtener mejores resultados en la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

## Conclusiones

Como el estadístico de prueba Rho de Spearman resultó ser 0.955; indica que existe una relación positiva “muy fuerte” y como la prueba de significancia resultó ser  $0,000 < 0.05$ ; finalmente se concluye que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal docente de en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

Como el estadístico de prueba resultó ser 0.871; indica que existe una relación positiva moderada “fuerte” y como la significancia resultó ser  $0,000 < 0.05$ ; finalmente se concluye que hay evidencia suficiente para afirmar que existe relación altamente significativa entre la Planeación y la Satisfacción Laboral del personal docente de en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

Como el estadístico de prueba resultó ser 0.937; indica que existe una relación positiva muy buena “muy fuerte” y como la significancia resultó ser  $0,000 < 0.05$ ; finalmente se concluye que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la Organización y la Satisfacción Laboral del personal docente de en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

Como el estadístico de prueba resultó ser 0.857; indica que existe una relación positiva buena “fuerte” y como la significancia resultó ser  $0,000 < 0.05$ ; finalmente se concluye que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre la Dirección y la Satisfacción Laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

Como el estadístico de prueba resultó ser 0.932; indica que existe una relación positiva buena “muy fuerte” y como la significancia resultó ser  $0,000 < 0.05$ ; finalmente se concluye que hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación altamente significativa entre el Control y la Satisfacción Laboral del personal docente de en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.

# REFERENCIAS

## REFERENCIAS

- Behar, D. (2013). *Metodología de la investigación*. (2.<sup>a</sup>ed.). Lima, Perú: Editorial Shalom.  
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Cabezas, H. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo – EMSABA E.P.* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo].  
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/1827/T-UTB-CEPOS-MAE-000027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerdas et al. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 7 (2), 95 - 96.  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10101/12286>
- Concepción, Y. (2017). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32318 Jorge Chávez Dartner*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2251/TM%20CE-Ge%203355%20C1%20-%20Concepcion%20Godoy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la administración*. (8.<sup>a</sup> ed.). Cuajimalpa, Mexico: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.

Espín, D. (2017). *Modelo de gestión en la satisfacción laboral de los docentes especializados en educación media*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26746/1/08%20GTH.pdf>

Faces, M., Herrera, S. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7).

<https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671/782>

González, H., & González, L. (2010). *Clima Organizacional*. (1.<sup>a</sup> ed.). La Plata, Argentina: Editorial Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <https://www.aacademica.org/000-027/323.pdf>

Griffin, R. (2010). *Administración*. México: CENGAGE Learning.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20362/Maza\\_GLC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20362/Maza_GLC.pdf?sequence=1)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informatica ( INEI, 2018). Principales Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2018.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1684/cap04.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1684/cap04.pdf)

- León, A. (2018). *La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de La Vega].  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3865/TESIS\\_MAESTR\\_GEST.EDUCATIVA\\_Adolfo%20Jes%c3%bas%20Le%c3%b3n%20Horna.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3865/TESIS_MAESTR_GEST.EDUCATIVA_Adolfo%20Jes%c3%bas%20Le%c3%b3n%20Horna.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Olórtegui, J. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41754/OI%c3%b3rtegui\\_LJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41754/OI%c3%b3rtegui_LJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, M. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28212/1/28%20GTH.pdf>
- Portugal, F. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24571/Portugal\\_MFC.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24571/Portugal_MFC.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Ramírez, F. (2015). *Manual del Investigador*.  
<http://manualdelinvestigador.blogspot.com/2015/08/hipotesis-los-supuestos-de-la.html>



Real academia española (2014). *Diccionario de la lengua española*, (23.ª ed.), [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/hip%C3%B3tesis?m=form> [13 de mayo 2022].

Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Ciudad de México, Mexico: Pearson Educación.

<https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=libro+de+brunet+clima+organizacional+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiAgovI9anqAhVxUN8KHTsODjEQ6AEwBHoECAMQA#v=onepage&q&f=false>

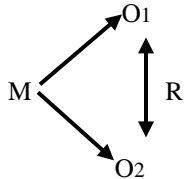
Rodríguez, F. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asis sede Pariacoto, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3257/T033\\_48377474\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3257/T033_48377474_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Soto, R. (2015). *La tesis de la maestría y doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20362/Maza\\_GLC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20362/Maza_GLC.pdf?sequence=1)

# ANEXOS

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**ESTUDIANTE(S):** CULQUI CAMPOS, LORGIO GEISSLER – OSORIO SALAZAR, KAROL ELIZABETH

<b>TÍTULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020.</b>					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020?	<p>H1= Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.</p> <p>Ho= No existe relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Gestión Administrativa</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva – Cuantitativa – Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental – Transversal</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>La población objetivo del presente estudio estará conformada por los 39 docentes de la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.</p>
		<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Establecer la relación entre la Planeación Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la Organización Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la Dirección Administrativa y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020..</p> <p>Establecer la relación entre el Control Administrativo y la Satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020..</p>	<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Satisfacción Laboral</p>		<p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra es 39 docentes que es la totalidad de la población.</p>

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

La gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.





ESTUDIANTE(S): CULQUI CAMPOS, LORGIO GEISSLER – OSORIO SALAZAR, KAROL ELIZABETH

TÍTULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020.					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1:</b>  <b>Gestión Administrativa</b>	Chiavenato (2013), lo define como el proceso en el cual, de manera consciente, se elige y se desarrolla el mejor camino de acción para lograr un objetivo. Requiere tener un claro conocimiento de la meta, evaluar adecuadamente la realidad para tener en cuenta las acciones pertinentes que deban ejecutarse.	Para la evaluación de la Gestión Administrativa será necesario contar con los datos asertivos recolectados por los docentes en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020	Planeación	Toma de decisiones Determinación Elaboración de planes Eficacia Administración estratégica Intervención	(5) Muy bueno (4) Bueno (3) Aceptable (2) Deficiente (1) Muy deficiente
			Organización	Diseño organizacional Desempeño laboral Distribución de cargos Políticas y reglamentos Selección Reclutamiento	(5) Muy bueno (4) Bueno (3) Aceptable (2) Deficiente (1) Muy deficiente
			Dirección	Comportamiento organizacional Relaciones laborales Motivación Satisfacción Liderazgo Logro de objetivos	(5) Muy bueno (4) Bueno (3) Aceptable (2) Deficiente (1) Muy deficiente
			Control	Prevención y anticipación Evaluación del desempeño real Rendimiento Estándares Medidas de control administrativo Acciones correctivas	(5) Muy bueno (4) Bueno (3) Aceptable (2) Deficiente (1) Muy deficiente

<b>TÍTULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020.</b>					
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>VARIABLE 2:</b>  <b>Satisfacción Laboral</b>	Robbins (2013), define a “la satisfacción laboral como un sentimiento de realización propia con respecto al puesto de trabajo, y surge de una valoración personal de las características de este”	La investigación se desarrollará sobre la base de una encuesta aplicada a los colaboradores en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020.	Reto del trabajo	Trabajo intelectualmente estimulante Naturaleza del trabajo Logro Trabajo en sí mismo Identidad de la tarea	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Sistema de recompensas justas	Reconocimiento Participación del individuo Demandas del trabajo Habilidad del individuo Estándares de salario Equidad – desigualdad Pago Oportunidad de ascender Rotación del personal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Condiciones favorables	Condiciones favorables del trabajo Insumos Autonomía Área de trabajo Clima organizacional	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Colegas que brindan apoyo	Colegas cooperadores Reconocimiento de logros Líderes tolerantes Responsabilidad laboral	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

## ANEXO N° 03

### Carta de Autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA		 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE			
Yo.....	<b>Sonia Mariel Obeso Rodríguez</b> <small>(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>				
Identificado con DNI.....	<b>17902296</b> , en mi calidad de..... <b>Directora</b> <small>(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>				
	del área de..... <b>Dirección</b> <small>(Nombre del área de la empresa)</small>				
	de la empresa/institución..... <small>(Nombre de la empresa)</small>				
	<b>I.E. N° 81015 "Carlos Emilio Uceda Meza"</b>				
con R.U.C N°.....	<b>2048113893</b> , ubicada en la ciudad de..... <b>Trujillo</b>				
 <b>OTORGO LA AUTORIZACIÓN,</b>					
Al señor.....	<b>Lorgio Geissler Culqui Campos - Karol Elizabeth Osorio Salazar</b> <small>(Nombre completo del Egresado/Bachiller)</small>				
Identificado con DNI N°.....	<b>46804107 - 70113312</b> , egresado de la (x)Carrera profesional o ( ) Programa de Postgrado de..... <b>Administración</b> <small>(Nombre de la carrera o programa)</small>				
que utilice la siguiente información de la empresa:	- <b>Datos generales de I.E. N° 81015 "Carlos Emilio Uceda Meza"</b> - <b>Aplicar encuestas a los docentes y procesar resultados.</b> - <b>Toda la información necesaria que sea crea conveniente con fines educativos.</b> <small>(Detallar la información a entregar)</small>				
	con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (x) Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o ( ) Título Profesional.				
Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigencia de Poder. (para el caso de empresas privadas).</li> <li>• ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. (para el caso de empresas públicas)</li> <li>• Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.</li> </ul>				
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.	( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o (x) Mencionar el nombre de la empresa.				
	 <b>Firma y sello del Representante Legal o Representante del área</b> <b>DNI: 17902296</b>				
El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.					
	 <b>Firma del Egresado</b> <b>DNI: 46804107</b>	 <b>Firma del Egresado</b> <b>DNI: 70113312</b>			
CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

ANEXO N° 04

Constancia para aplicación de Investigación



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81015  
"CARLOS E. UCEDA MEZA"  
TRUJILLO**

---

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**CONSTANCIA**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MENORES  
N° 81015 "CARLOS E. UCEDA MEZA" que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, los Sres. **LORGIO GESISSLER CULQUI CAMPOS, KAROL ELIZABETH OSORIO SALAZAR**, estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, han aplicado su tesis "**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA**" con los docentes Nivel Primario, de la Institución Educativa N°81015 "CARLOS E. UCEDA MEZA".

Se expide la presente constancia a solicitud de las personas interesadas para los fines consiguientes del caso.

Trujillo, 13 de mayo del 2022

  
  
Dra. Sonia María Rojas Rodríguez  
DIRECTORA  
I.E. N° 81015 "CARLOS E. UCEDA MEZA"  
TRUJILLO

**Estudio y Acción**

---

Mz. Ch2 Lt. 17 V Etapa Urb. Monserrate – Teléfono (044) 422268

## ANEXO N° 05

### Instrumento de recolección de datos – Gestión Administrativa



#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN

#### ADMINISTRATIVA

Estimado director(a) y/o docente.

Reciba usted un cordial saludo. Somos egresados de la carrera Administración de la Universidad Privada del Norte. El presente cuestionario es absolutamente confidencial. No hay respuesta buena ni mala, necesitamos conocer su punto de vista para lo cual le pedimos que responda honestamente.

Quedamos por anticipado agradecidos por el apoyo y la información aportada.

#### FINALIDAD

Este instrumento tiene por finalidad determinar el nivel de la gestión administrativa, por tal motivo se le solicita apoyarnos con nuestra investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a su criterio.

#### INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (X). Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

- (1) Muy deficiente
- (2) Deficiente
- (3) Aceptable
- (4) Bueno
- (5) Muy bueno

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	Muy Deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy Bueno
1	La toma de decisiones en mi entidad laboral es:					
2	Las decisiones que se toman en el área donde me desempeño son:					
3	Los planes de trabajo por cada área en mi entidad laboral son:					
4	El trabajo realizado para cumplir con las metas establecidas es:					
5	La aplicación de estrategias administrativas en mi entidad laboral es:					



6	Mi participación en el análisis interno que se realiza en mi entidad laboral es:					
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>	<b>Muy Deficiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Aceptable</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy Bueno</b>
7	La organización de las áreas de mi entidad laboral es:					
8	Mi desempeño en mi entidad laboral es:					
9	La designación de los cargos en mi entidad laboral es:					
10	Las políticas generales vigentes en mi entidad laboral son:					
11	La selección y reclutamiento del personal docente según las necesidades de mi entidad laboral son:					
12	La selección y reclutamiento del personal directivo en mi entidad laboral son:					
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>	<b>Muy Deficiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Aceptable</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy Bueno</b>
13	Mi comportamiento ante terceros en mi área de trabajo es:					
14	Mis relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son:					
15	La motivación que se me brinda en mi entidad laboral es:					
16	Mi satisfacción personal en mi entidad laboral es:					
17	El liderazgo de mis jefes en mi entidad laboral es:					
18	El logro de mis objetivos trazados según el liderazgo de mis jefes es:					
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>	<b>Muy Deficiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Aceptable</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy Bueno</b>
19	El empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas es:					
20	Los sistemas de control en el área donde me desempeño son:					
21	Los patrones de desarrollo de mis actividades laborales son:					
22	El desempeño laboral en mi área es:					
23	Los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema son:					
24	Las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema son:					

## ANEXO N° 06

### Instrumento de recolección de datos – Satisfacción Laboral



#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado director(a) y/o docente.

Reciba usted un cordial saludo. Somos egresados de la carrera Administración de la Universidad Privada del Norte. El presente cuestionario es absolutamente confidencial.

No hay respuestas buenas ni malas, necesitamos conocer su punto de vista para lo cual le pedimos que responda honestamente.

Quedamos por anticipado agradecidos por el apoyo y la información aportada.

#### FINALIDAD:

Este instrumento tiene por finalidad determinar el nivel de satisfacción laboral, por tal motivo se le solicita apoyarnos con nuestra investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a su criterio.

#### INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Estas repuestas son anónimas. Sus repuestas tienen la siguiente escala de valoración.

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

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO</b>	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Mi trabajo estimula mis ganas de superación.					
2	Me produce satisfacción mi trabajo por sí mismo.					
3	Mi trabajo me brinda las oportunidades de lograr mis metas.					
4	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, me considero responsable.					
5	Pongo todo de mi parte por desempeñarme bien en mi trabajo.					

	<b>DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
6	Cuando realizo un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento.					
7	Participo en las decisiones de mi área u oficina.					
8	Percibo un salario estándar que me brinda cierta estabilidad económica.					
9	Las cargas de trabajo están bien distribuidas.					
10	Las condiciones salariales que recibo satisfacen mis necesidades básicas.					
11	La entidad valora mi trabajo y me brinda oportunidades de crecimiento profesional.					
12	La rotación de personal en mi entidad presenta igualdad y justicia.					
	<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES DE TRABAJO</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
13	Mi entidad cumple los convenios, disposiciones y leyes laborales.					
14	Dispongo de los bienes y condiciones para mi mejor desempeño laboral.					
15	Tengo la libertad para elegir mi propio método de trabajo.					
16	La distribución física del área de trabajo me facilita la realización de sus labores.					
17	El ambiente, las reglas y procedimientos contribuyen a hacer bien mi trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE BRINDAN APOYO</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
18	Mis compañeros son amables y siempre cooperan conmigo.					
19	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
20	Mi jefe me apoya y explica de manera clara y completa mis tareas a realizar.					
21	Los colaboradores asumimos con responsabilidad cada trabajo que se nos asigna.					

## ANEXO N° 07

### Matriz de Evaluación de Expertos



#### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020"
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Gestión Administrativa

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**



Firmado digitalmente por:  
 PASTOR CASAS Carlos  
 Alberto FAJ 20170300467 soft  
 Activo: Doy V° S°  
 Fecha: 12/08/2022 20:17:35-0500

Nombre completo: Carlos Alberto Pastor Casas

DNI: 18089419

Grado: DOCTOR

Firma del Experto

## ANEXO N° 08

### Matriz de Evaluación de Expertos



#### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020"
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Satisfacción Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**



Firmado digitalmente por:  
 PASTOR CASAS Carlos  
 Alberto FAU 20176360467 soft  
 Motivo: Day 1° 5°  
 Fecha: 12/06/2022 20:17:58-0500

Nombre completo: Carlos Alberto Pastor Casas  
 DNI: 18089419  
 Grado: DOCTOR

Firma del Experto

## ANEXO N° 09

### Matriz de Evaluación de Expertos



#### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020"
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Gestión Administrativa

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

Nombre completo: Ricardo Martin Gomez Arce  
 DNI: 32905989  
 Grado: DOCTOR




**RICARDO MARTIN GOMEZ ARCE**  
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA  
 COBESPE N° 291

Firma del Experto

## ANEXO N° 10


### Matriz de Evaluación de Expertos



MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
<b>Título de la investigación:</b>	"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020"			
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial			
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Satisfacción Laboral			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Sugerencias:</b>				
Nombre completo: <u>Ricardo Martín Gómez Arce</u>		 <small>RICARDO MARTÍN GÓMEZ ARCE          LICENCIADO EN ESTADÍSTICA          COLEGIO N° 261</small>		
DNI: <u>32905989</u>		Firma del Experto		
Grado: <u>DOCTOR</u>				

## ANEXO N° 11


### Matriz de Evaluación de Expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
<b>Título de la investigación:</b>		"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020"		
<b>Línea de investigación:</b>		Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial		
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>		Gestión Administrativa		
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Sugerencias:</b>				
Nombre completo: Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre		 Firma del Experto		
DNI: 07023616				
Grado: Magister				



## ANEXO N° 12

### Matriz de Evaluación de Expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
<b>Título de la investigación:</b>	"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS EMILIO UCEDA MEZA, TRUJILLO - 2020"			
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial			
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Satisfacción Laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Sugerencias:</b>				
Nombre completo: Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre  DNI: 07023616  Grado: Magister		 _____ Firma del Experto		

## ANEXO N° 13

### Datos Estadísticos en el SPSS

Visible: 21 de 21 variables

	NRO	PLANIFICACION	ORGANIZACION	DIRECCION	CONTROL	DIMPLANI	DIMORGA	DIMDIR	DIMCONT	GLOPLANIF	PLANIFICAGLOB/
1	1	22	25	21	22	ALTA	ALTA	MEDIA	ALTA	90	A
2	2	14	15	15	14	BAJA	MEDIA	MEDIA	BAJA	58	ME
3	3	19	19	17	17	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	72	ME
4	4	15	18	15	20	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	68	ME
5	5	14	15	16	14	BAJA	MEDIA	MEDIA	BAJA	59	ME
6	6	13	7	13	6	BAJA	BAJA	BAJA	BAJA	39	B
7	7	22	25	21	22	ALTA	ALTA	MEDIA	ALTA	90	A
8	8	11	10	9	7	BAJA	BAJA	BAJA	BAJA	37	B
9	9	15	9	15	9	MEDIA	BAJA	MEDIA	BAJA	48	B
10	10	22	25	21	22	ALTA	ALTA	MEDIA	ALTA	90	A
11	11	22	25	21	22	ALTA	ALTA	MEDIA	ALTA	90	A
12	12	14	15	15	15	BAJA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	59	ME
13	13	19	19	17	16	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	71	ME
14	14	15	19	15	21	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	70	ME
15	15	14	15	16	14	BAJA	MEDIA	MEDIA	BAJA	59	ME
16	16	22	25	21	22	ALTA	ALTA	MEDIA	ALTA	90	A
17	17	15	13	14	16	MEDIA	BAJA	BAJA	MEDIA	58	ME
18	18	17	12	13	12	MEDIA	BAJA	BAJA	BAJA	54	B
19	19	8	14	11	18	BAJA	BAJA	BAJA	MEDIA	51	B
20	20	12	16	15	14	BAJA	MEDIA	MEDIA	BAJA	57	ME
21	21	15	19	15	21	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	70	ME
22	22	14	15	16	14	BAJA	MEDIA	MEDIA	BAJA	59	ME
23	23	22	25	21	22	ALTA	ALTA	MEDIA	ALTA	90	A

Vista de datos    Vista de variables

Área de información    IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode:ON

## ANEXO N° 14

### Resultados que arroja el Estadísticos SPSS

**Resumen de procesamiento de casos**

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
PLANIFICAGLOBAL * SATISFACCGLOB	39	100,0%	0	0,0%	39	100,0%

**Tabla cruzada GESTIONORGAGLOBAL\*SATISFACCGLOB**

GESTIONORGAGLOBAL		SATISFACCGLOB			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
BAJA	Recuento	13	0	0	13
	% dentro de SATISFACCGLOB	92,9%	0,0%	0,0%	33,3%
MEDIA	Recuento	1	18	0	19
	% dentro de SATISFACCGLOB	7,1%	100,0%	0,0%	48,7%
ALTA	Recuento	0	0	7	7
	% dentro de SATISFACCGLOB	0,0%	0,0%	100,0%	17,9%
Total	Recuento	14	18	7	39
	% dentro de SATISFACCGLOB	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de	73,308 <sup>a</sup>	4	,000