UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TESIS

“Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez - Pasco 2021”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Ferruzo Trujillo, Carolina Eugenia

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2021

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:
Área: Ciencias Sociales
Sub área: Economía, negocios
Disciplina: Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas
Código del Programa: P36
Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

DATOS DEL AUTOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 43879221

DATOS DEL ASESOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605
Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X
3	Aníbal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:30 horas del día 29 del mes de noviembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	**(Presidente)**
Mtra. Keli Agui Esteban	**(Secretaria)**
Mtro. Rafael Antonio Anibal Rivero	**(Vocal)**

Nombrados mediante la Resolución Nº 1637-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 34033 MAVILO CALERO PEREZ - PASCO 2021"**, presentada por el (la) Bachiller, **FERRUZO TRUJILLO, Carolina Eugenia,** para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.**

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **16 (Dieciséis)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **17:00 horas del día 29 del mes de noviembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE

Mtra. Keli Agui Esteban
SECRETARIA

Mtro. Rafael Antonio Anibal Rivero
VOCAL

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

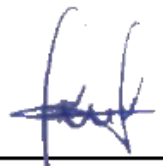
Yo, Mtra. Diana Huerto Orizano, asesor(a) del **P.A. Administración de Empresas** y designado(a) mediante documento: Resolución Nº 1071-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **FERRUZO TRUJILLO, Carolina Eugenia,** del proyecto de investigación titulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 34033 MAVILO CALERO PEREZ - PASCO 2021".**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **17%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco 05 de junio de 2023



HUERTO ORIZANO, DIANA
DNI N° 40530605
Código Orcid N° 0000-0003-1634-6674

TESIS CAROLINA FERRUZO TRUJILLO

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	2%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	dspace.biblioteca.um.edu.mx Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1%

HUERTO ORIZANO, DIANA
DNI N° 40530605
Código Orcid N° 0000-0003-1634-6674

DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios, quien ha sido mi guía constante en cada paso de mi vida. Con gratitud y humildad, reconozco que sin Su amor incondicional y Su sabiduría divina, este camino habría sido imposible. Agradezco a Dios por Su presencia constante, por iluminar mi camino en momentos de oscuridad y por darme fuerza y coraje para enfrentar los desafíos. Este logro es una manifestación de Su gracia y misericordia.

También dedico este trabajo a mis padres, quienes han sido mis pilares fundamentales. A lo largo de mi vida, han sido mis guías, maestros y modelos a seguir. Gracias a su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante, he podido llegar hasta aquí. Su fe en mí ha sido una fuerza impulsora en cada etapa de mi educación. Agradezco a mis padres por su constante aliento, por creer en mis sueños y por brindarme todas las oportunidades para crecer y desarrollarme. Este logro es también un tributo a su amor y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Muy agradecida a Dios por estar conmigo siempre, por fortalecer mi corazón y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi apoyo y compañía durante todo este periodo. Agradecer hoy y siempre y en todo momento a mis padres porque sé que cuidan mi bienestar y me dan la fuerza precisa para avanzar en la vida. Y no cabe duda de que si no fuese por sus sacrificios, mis estudios no habrían sido posibles.

ÍNDICE

DEDICATORIA II
AGRADECIMIENTO III
ÍNDICE IV
ÌNDICE DE CUADROS VII
ÌNDICE DE TABLAS VIII
ÌNDICE DE GRÁFICOS X
RESUMEN XI
ABSTRACT XII
INTRODUCCIÓN XIII
CAPÍTULO I 15
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 15
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 16
1.3. OBJETIVO GENERAL 16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA 17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA 17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA 17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 18
CAPÍTULO II 19
MARCO TEÓRICO 19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES 22
2.2. BASES TEÓRICAS 25
2.2.1. DEFINICIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 25
2.2.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA 27

2.2.3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 28
2.2.4. BASES TEÓRICAS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL....30
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES....36
2.4. HIPÓTESIS....38
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL....38
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS....38
2.5. VARIABLES....39
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE....39
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE....39
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES....40
CAPITULO III....41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN....41
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN....41
3.1.1. ENFOQUE....41
3.1.2. ALCANCE O NIVEL....41
3.1.3. DISEÑO....42
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA....42
3.2.1. POBLACIÓN....42
3.2.2. MUESTRA....43
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....43
3.3.1. ANÁLISIS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN....44
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN....47
3.4.1. ESTADÍSTICA....47
3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN....47
CAPITULO IV....48
RESULTADOS....48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS....48
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS....65
CAPÍTULO V....71
DISCUSIÓN DE RESULTADOS....71
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN....71
CONCLUSIONES....75

RECOMENDACIONES.....77
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....78
ANEXOS.....81

ÌNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalización de variables.....40
Cuadro 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....43

ÌNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Docentes de la IE 34033 “Mavilo Calero Pérez” 2021 43
Tabla 2 Resultados de la prueba piloto..... 45
Tabla 3 El director propone estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos institucionales de los instrumentos de gestión..... 49
Tabla 4 Los recursos materiales y tecnológicos que le proporciona la institución (gestión directiva) son utilizados adecuadamente en su área de trabajo..... 50
Tabla 5 La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo y está organizada adecuadamente 51
Tabla 6 Los instrumentos de gestión que utiliza la Institución: PEI PAT ROF y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones. 52
Tabla 7 El equipo directivo ejecuta adecuadamente su trabajo directivo.... 53
Tabla 8 El Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector educación con los principios éticos y deontológico 54
Tabla 9 El consejo directivo exige resultados positivos a los docentes 55
Tabla 10 El consejo directivo supervisa permanentemente el desempeño de los docentes y toma medidas correctivas 56
Tabla 11 Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que se me asigna.... 57
Tabla 12 Estoy satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente 58
Tabla 13 Estoy satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento 59
Tabla 14 Estoy satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo 60
Tabla 15 Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata los coordinadores de área de la institución 61
Tabla 16 Estoy satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda los coordinadores de área de la institución para desarrollarme profesionalmente 62
Tabla 17 Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución 63

Tabla 18 Estoy satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo 64
Tabla 19 Correlación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral 65
Tabla 20 Correlación entre la Planeación y la Satisfacción Laboral 67
Tabla 21 Correlación entre la Organización y la Satisfacción Laboral 68
Tabla 22 Correlación entre la Dirección y la Satisfacción Laboral 69
Tabla 23 Correlación entre el Control y la Satisfacción Laboral..... 70
Tabla 24 Correlación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral 73

ÌNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Organigrama de la Institución.....35
Gráfico 2 El director propone estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos institucionales de los instrumentos de gestión.....49
Gráfico 3 Los recursos materiales y tecnológicos que le proporciona la institución (gestión directiva) son utilizados adecuadamente en su área de trabajo.....50
Gráfico 4 La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo y está organizada adecuadamente.....51
Gráfico 5 Los instrumentos de gestión que utiliza la Institución: PEI PAT ROF y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones.....52
Gráfico 6 El equipo directivo ejecuta adecuadamente su trabajo directivo ..53
Gráfico 7 El Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector educación con los principios éticos y deontológico.....54
Gráfico 8 El consejo directivo exige resultados positivos a los docentes.....55
Gráfico 9 El consejo directivo supervisa permanentemente el desempeño de los docentes y toma medidas correctivas 56
Gráfico 10 Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que se me asigna ..57
Gráfico 11 Estoy satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.....58
Gráfico 12 Estoy satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento 59
Gráfico 13 Estoy satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo 60
Gráfico 14 Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata los coordinadores de área de la institución 61
Gráfico 15 Estoy satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda los coordinadores de área de la institución para desarrollarme profesionalmente 62
Gráfico 16 Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución 63
Gráfico 17 Estoy satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo.....64

RESUMEN

La gestión administración en la institución educativa N ° 34044 "Mavilo Calero Pérez" Pasco es importante para potencializar los objetivos planteados y optimizar esfuerzos articulados lo cual permitirá alcanzar la satisfacción laboral de los maestros.

Objetivo: Determinar la relación entre la administración administrativa y la satisfacción laboral de los maestros en la Institución Educativa N ° 34044 "Mavilo Calero Pérez" Pasco en el periodo 2021. Metodología Se aplicó el tipo de investigación, el enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación es el tipo correlacional no experimental, la muestra fue treinta y cinco maestros quienes fueron encuestados, para conseguir los datos, usando el instrumento de la encuesta, se procesó en el software SPSS y MS-Excel;

La hipótesis general se admite al probar que hay una relación positiva alta del 75% y el valor de significancia es el valor p ≤ 0.05 señala que hay una alta relevancia en los resultados donde el fallo es <0.05.

Se puede ver que hay un desarrollo organizacional positivo y las políticas de modernización se incorporan en la Institución en beneficio de los maestros y la comunidad educativa.

Palabras clave: gestión administrativa, satisfacción laboral, planeación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

The administration management in the educational institution N ° 34044 "Mavilo Calero Pérez" Pasco is important to enhance the objectives set and optimize articulated efforts which will allow to achieve the job satisfaction of the teachers.

Objective: To determine that exists between the administrative administration and the job satisfaction of teachers in the Educational Institution No. 34044 "Mavilo Calero Pérez" Pasco in the period 2021. Methodology The type of research, the quantitative approach, the design was applied. of the research is the non-experimental correlational type, the sample was thirty-five teachers who were surveyed, to obtain the data, using the survey instrument, it was processed in the SPSS and MS-Excel software;

The general hypothesis is supported by proving that there is a moderate relationship of 62.3% and the value of significance is the value $p \leq 0.05$ indicates that there is a high relevance in the results where the failure is <0.05.

It can be seen that there is a positive organizational development and modernization policies are incorporated into the Institution for the benefit of teachers and the educational community.

Keywords: administrative management, job satisfaction, planning, organization, direction and control.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo surge con la finalidad de conocer la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los docente de la institución educativa N° 34033 “Mavilo Calero Pérez” Pasco. El problema general que planteamos fue: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?; los problemas específicos 1. ¿Cómo se relaciona la planeación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?, 2. ¿Cómo se relaciona la organización con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?, 3. ¿Cómo se relaciona la dirección con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?, 4. ¿Cómo se relaciona el control con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021? El análisis del problema permite conocer la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; para optimizar la gestión administrativa en la Institucion Educativa N°34033 “Mavilo Calero Perez” en Pasco. Para el trabajo fue necesario analizar algunos términos para la comprensión del informe de investigación: Gestión Administrativa: Es el esfuerzo coordinado de un grupo social para lograr un fin, con la mayor eficiencia y eficacia con el menor esfuerzo posible, empleando en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos, esto en concordancia con el proceso administrativo. Satisfacción Laboral. La hipótesis general planteada fue: La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021;

El tipo de la investigación fue aplicada, el enfoque cuantitativo, el nivel de investigación es descriptivos-correlacional, el diseño de investigación es no experimental de tipo correlacional, la muestra fueron 35 docentes, que fueron encuestados, para la obtención de los datos, utilizando para ello, el

instrumento de la encuesta,. El trabajo para su entendimiento, tiene la estructura siguiente:

El capítulo I, el planteamiento del problema, objetivos de investigación, justificación del estudio y la factibilidad del estudio. El capítulo II, el marco teórico, antecedentes de estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis general, hipótesis especificas, definición operativa de variables e indicadores. El capítulo III, trata la metodología de investigación, tipología, nivel de investigación, diseño de la investigación, métodos utilizados, la población, muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de investigación utilizados. El capítulo IV, en la cual nos presenta el análisis de los resultados obtenidos en la investigación. Se presenta la contrastación de las hipótesis planteadas para llegar a la conclusión. Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La gestión administrativa engloba una serie de tareas coordinadas que tienen como objetivo maximizar el aprovechamiento de los recursos de una empresa. Su propósito principal es alcanzar los objetivos deseados y obtener resultados óptimos. En este sentido, se emplean diversas técnicas y procedimientos dentro de la gestión administrativa con el fin de optimizar la utilización de los recursos humanos, financieros y materiales de la organización.

La investigación del comportamiento organizacional revela la conexión entre la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo, que se utiliza como una evaluación de los gerentes en las organizaciones. Las acciones y opiniones de los altos directivos tienen un impacto significativo en los resultados de las organizaciones, ya que estas son un reflejo de sus líderes. Se sostiene que las organizaciones no funcionan automáticamente ni se ejecutan por sí mismas, sino que los altos directivos desempeñan un papel crucial.

La insatisfacción laboral puede definirse como una respuesta negativa de los empleados hacia su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo depende en gran medida de las condiciones laborales y de la personalidad individual, y se refiere al estado de malestar, ansiedad e incluso depresión que puede experimentar una persona insatisfecha en su trabajo. Para mantener una ventaja competitiva y seguir siendo relevantes en el mercado, las organizaciones deben poner un enfoque significativo en el rendimiento laboral de los empleados. Lograr esto ha sido un desafío crítico en organizaciones tanto públicas como privadas.

Diversas prácticas de gestión han afectado el rendimiento laboral de los empleados, y esto puede mejorarse al proporcionar experiencias laborales

satisfactorias y tomar diferentes decisiones de gestión (Jayarathna y Weerakkody, 2014).

Conforme este comportamiento, la necesidad brota para estudiar si la calidad de la gestión administrativa pronostica la satisfacción laboral de los maestros en I.E

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

a. ¿Cómo se relaciona la planeación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?

b. ¿Cómo se relaciona la organización con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?

c. ¿Cómo se relaciona la dirección con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?

d. ¿Cómo se relaciona el control con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Determinar cómo se relaciona la planeación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

b. Determinar cómo se relaciona la organización con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

c. Determinar cómo se relaciona la dirección con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

d. Determinar cómo se relaciona el control con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este estudio está justificado por el hecho de que tiene como propósito administrar información sobre resoluciones y acciones administrativas para determinar si el grado de calidad de la gestión administrativa pronostica el grado de satisfacción laboral de los maestros

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El estudio permitirá solucionar los problemas de la Institución Educativa Mavilo Calero Pérez - Pasco; relacionados con la baja culedud do gosteén udmenestrutevu y la insatisfacción laboral con la finalidad de optimizar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes quienes, son el pilar fundamental en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este estudio está justificado por el hecho de que da un conjunto de instrumentos para valorar la gestión administrativa y la satisfacción

laboral. Del idéntico modo, la información recogida del proceso de diagnóstico dejará a los directores y maestros que trabajan en la institución educativa para realizar procesos de mejora continua para conseguir los objetivos institucionales, optimar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los maestros.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Posiblemente la poca colaboración por parte de los docentes; por el trabajo remoto (clases virtuales) a causa de la pandemia del COVID 19, sin embargo nos fomenta a ser más perseverantes para la recolección de datos, para poder ejecutar el estudio.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Viabilidad técnica; se cuenta con posibilidades tecnológicas para llevar a cabo la investigación.

Viabilidad económica; Se cuenta con los recursos económicos necesarios para llevar a cabo la investigación ya que el resultado generara un beneficio a la institución educativa.

Viabilidad comercial; Los resultados permitirán optimizar la gestión administrativa y mejorar la satisfacción laboral de los docentes.

Este proyecto de investigación es viable porque se cuenta con el recurso humano disponible, acceso a la institución, lo cual permitirá recolectar la información necesaria para el trabajo de investigación.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sotomayor (2019) El Análisis de la satisfacción laboral y calidad del servicio a los estudiantes por parte del Área Administrativa de la Universidad Metropolitana Sede Machala **2019** (Tesis Para optar al Grado Académico de Magíster) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil Ecuador; concluye: Que los empleados del área Administrativa de la Universidad Metropolitana Sede Machala poseen un nivel admisible de satisfacción laboral. Es importante considerar efectuar mejoras en ciertos aspectos con el propósito de mejorar los resultados en posteriores evaluaciones tanto del personal como de los estudiantes. Es necesario identificar algunos aspectos desconocidos pues mientras los empleados aún respondan con cierto grado de insatisfacción se entiende la necesidad de ejecutar acciones correctivas que incrementen el nivel de satisfacción. Los estudios teóricos sobre la satisfacción laboral han probado estadísticamente que está influido por múltiples factores semejantes como: escalas salariales, aspectos sociodemográficos, reconocimiento laboral y condiciones de trabajo que influyen significativamente en la actitud del empleado (satisfacción laboral o insatisfacción), mientras que la calidad de vida en el trabajo está relacionado con 2 variables: Síndrome de satisfacción laboral y agotamiento: Síndrome de satisfacción laboral y agotamiento, lo que implica que la entidad debe asegurar un buen tiempo organizacional para que los empleados estén comprometidos con la corporación y efectúen su trabajo de forma eficaz, mostrando empatía a los usuarios. Se escogió el modelo SL-SPC (Palma, 2005) para determinar la satisfacción laboral del personal administrativo de Umet Machala, siendo los factores más esenciales para los encuestados: reconocimiento personal y/o social, relevancia de la labor, beneficios económicos y Condiciones de trabajo, de pacto con un análisis gráfico de las puntuaciones promedio

conseguidas para cada factor en relación con el nivel de satisfacción. Aparte de esto, respondieron que estaban satisfechos en promedio -0,37 y otro porcentaje igualmente empleados señaló que estaban satisfechos. Del idéntico modo, el género femenino presentó una relación significativa del 0,06 con respecto a las condiciones de trabajo. Para medir el nivel de calidad de servicio de la institución educativa, se escogió el modelo propuesto por Pinedo (2017); Cuando el 0,73 señaló que es un nivel promedio de satisfacción para el servicio recibido, de los que la mayoría eran estudiantes solteros, al presentar una relación significativa del 0,055 en referencia a la satisfacción del servicio. Los resultados conseguidos por la prueba de independencia, chi-cuadrado y análisis de regresión probaron la existencia de la calidad del servicio administrativo. Por lo tanto, se admite la hipótesis propuesta en este trabajo de investigación.

Pérez, (2018), en su trabajo de investigación: Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua 2018 (Tesis para optar al Grado Académico de Magíster) Universidad Técnica de Ambato, Ambato Ecuador; concluye: Realizada la investigación de la variable satisfacción laboral se determinó un nivel de satisfacción de 79,5% del total de servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos y de 72,3% de satisfacción laboral en los servidores públicos de Patate. El estudio permitió valorar la Gestión Administrativa en donde se determinó que en el GAD Municipal de Cevallos el 68% de los servidores públicos considera que existe una buena gestión mientras que el GAD Municipal de Patate se determinó el 57,4%, el liderazgo que ejercen las máximas autoridades de los gobierno autónomos descentralizados es una autoridad conferida, la misma que dependiendo de la persona puede influir positiva o negativamente en la administración, esta última debido a que quien ocupe ese estatus no han desarrollado habilidades para gestionar las herramientas de liderazgo, bajo ese parámetro podemos decir que la autoridad en el GAD Cevallos alcanza 70%, mientras que el GAD Municipal de Patate percibe la existencia de liderazgo en un 58%. A través del estudio se determinó que en el Gad Municipal de Cevallos el 50% de servidores públicos consideran que la estructura orgánica municipal no es la adecuada,

mientras que el 58% de los servidores públicos del GAD Patate también consideran que es inadecuada.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Velasquez (2019). En: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el Colegio Nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra 2019**.** (Tesis Para optar el Título profesional de Licenciado en Administración de Empresas) Universidad Privada del Norte, Lima Perú; concluye: Se logró determinar una relación positiva alta entre Gestión administrativa y Desempeño laboral. Esto significa que a mayor predominio de la gestión administrativa: liderazgo, clima organizacional, administración de recursos humanos y administración de recursos financieros, hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es Rho = 0.849, con nivel de significancia p = 0.000 siendo esto menor al 5% (p < 0.05). Se logró determinar una relación positiva moderada entre Liderazgo y Desempeño laboral. Esto indica que a mayor predominio de Liderazgo hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es Rho = 0.409, con nivel de significancia p = 0.000 siendo esto menor al 5% (p < 0.05). Se logró determinar una relación positiva moderada entre Clima organizacional y Desempeño laboral. Esto patentiza que a mayor predominio del Clima Organizacional hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es Rho = 0.633, con nivel de significancia p = 0.000 siendo esto menor al 5% (p < 0.05). Se determino la relación positiva alta entre Administración de recursos humanos y Desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es Rho = 0.710, con nivel de significancia p = 0.000 siendo esto menor al 5% (p < 0.05). Tambien se determino una relación positiva alta entre Administración de recursos financieros y Desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es Rho = 0.710, con nivel de significancia p = 0.000 siendo esto menor al 5% (p < 0.05)

Llanos (2018) en su investigación: Gestión administrativa y

desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, distrito San Martín de Porres 2018. (Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Administración de Empresas) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú; concluye: Según los datos estadísticos recopilados, se ha establecido que existe una relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral, así como entre la planificación y la capacitación. Del mismo modo, se ha comprobado que hay una relación entre la organización y la autoestima de los empleados. También se ha determinado que existe una relación entre la dirección y el trabajo en equipo. Además, se ha constatado que el control está relacionado con la satisfacción laboral. Estos hallazgos cumplen con los objetivos específicos establecidos.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Agui y Zelaya (2018) en: Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco 2018 (Tesis para optar título profesional de Economista) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco Perú; concluye: Existe una relación positiva entre la planeación administrativa y la eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018. - Resultado confirmado por el coeficiente de correlación igual a 0,447 que indica una moderada correlación positiva entre las variables hecho referencia. Se halló una relación positiva entre la organización administrativa y la eficacia en la municipalidad. Resultado confirmado por el coeficiente de correlación igual a 0,713 que indica una buena correlación positiva entre las variables mencionadas. Se obtuvo una relación positiva entre la dirección administrativa y el nivel de adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad. Resultado confirmado por el coeficiente de correlación igual a 0,349 que indica una moderada correlación positiva entre las variables mencionadas.

De la misma forma en la Municipalidad provincial Pasco 2018: - Los niveles del estado de la planeación administrativa en la municipalidad son: El 52% de los encuestados consideran como de regular o moderado, un 43% de los encuestados lo califican como de nivel bueno. - Los niveles

del estado de la organización administrativa en la municipalidad son: El 72% de los encuestados consideran como de regular o moderado, un 25% de los encuestados lo califican como de nivel bueno. - Los niveles del estado de la dirección administrativa en la municipalidad son: El 51% de los encuestados consideran como de regular o moderado, un 40% de los encuestados lo califican como de nivel bueno. - Los niveles del estado del control administrativo en la municipalidad son: El 51% de los encuestados consideran como de regular o moderado, un 35% de los encuestados lo califican como de nivel bueno. - Los niveles del estado de la eficiencia de la productividad laboral en la municipalidad son: Un 55% de los encuestados, consideran que la eficiencia de la productividad laboral se puede calificar como regular; mientras que un 41% de los encuestados, manifiestan que puede ser calificada como bueno. - Los niveles del estado de la eficacia de la productividad laboral en la municipalidad son: Un 56% de los encuestados, consideran que se puede calificar de regular o moderado y un 35% de los encuestados, manifiestan que la eficacia de la productividad laboral puede ser calificada como buena.

Rivera y Medina (2017) Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Santa Ana de Tusi – Pasco 2017 (Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Administración) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco Perú; concluye: - La prueba chi cuadrada con un 5% de significancia, evidencio que la relación es significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Santa. Ana de Tusi, 2017. - Después de evaluar la primera hipótesis específica a través de la prueba chi cuadrado con un 5% de significancia, se probo que existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Sta. Ana de Tusi, 2017. Seguidamente de evaluar la segunda hipótesis específica a través de la prueba chi cuadrada con un 95% de nivel de confianza, se demostró que existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Sta. Ana de Tusi, 2017. -

Consecuentemente evaluado la tercera hipótesis específica a través de la prueba chi cuadrada con un 95% de nivel de confianza, señalo que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Sta. Ana de Tusi, 2017.

2.2. BASES TEÓRICAS

Bases teóricas de la variable gestión administrativa**.**

2.2.1. DEFINICIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El Diccionario de la Real Academia de España Enciclopédico define la gerencia como la acción de administrar o dirigir, mientras que la administración implica regir, ejercer autoridad o mando sobre un territorio y las personas que lo habitan, así como dirigir una entidad.

La evolución del término "gestión administrativa" está ligada al progreso de las ciencias administrativas hasta la actualidad, según Franco (2010), quien identifica cuatro fases: el enfoque en la labor, las personas, la estructura organizativa y la tecnología.

En la fase de estructura organizativa, el desafío de la administración radica en lograr una interacción y coordinación adecuadas entre todas las áreas y el proceso productivo de la empresa. En esta época, surgieron conceptos como la división del trabajo, el principio de jerarquía, el principio de autoridad y la responsabilidad, entre otros.

En la fase de las personas, el enfoque de la administración se centra en los recursos humanos dentro de la empresa, relegando la importancia que antes se le daba a la tarea y la estructura. Surgieron contribuciones relacionadas con la democratización de la acción administrativa, la motivación, el liderazgo, la participación, la satisfacción laboral y las comunicaciones, entre otros aspectos.

En la fase de la tecnología, el desafío de la administración se enfoca en mejorar la productividad de las empresas, ya que su funcionamiento está condicionado por los avances de la tercera revolución industrial y tecnológica. La adopción de tecnología por parte de las empresas condicionará su funcionamiento relacionado con la tarea, la estructura y los recursos humanos, pasando de un enfoque

centrado en lo interno de la organización a uno centrado en la solución de las demandas del entorno.

Sobre las definiciones del constructo gestión administrativa se identifica que las mismas son polisémicas y expresan los distintos enfoques existentes en las ciencias administrativas. Entre las principales definiciones identificadas en la revisión bibliográfica tenemos:

Según Tejada (2014), la gestión administrativa “es el conjunto de acciones mediante el cual el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, dirigir, coordinar y controlar” (p.71). En esta definición la gestión administrativa implica el servidor público debe desarrollar actividades relacionadas con las fases del proceso administrativo.

Campos y Loza (2011), indicó que la gestión administrativa es la “capacidad de la entidad para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles” (p.14). En esta definición, el aporte está relacionado con la evaluación de la gestión administrativa, la cual debe considerar los propósitos establecidos y el uso adecuado de los recursos disponibles.

Asimismo, Dávalos (2001) precisó que la gestión administrativa es “un conjunto orgánico y sistemático de principios, métodos, técnicas y procedimientos aplicados en una entidad o empresa, con el propósito de dirigir, ejecutar, registrar y controlar la gestión financiera”, (Citado por Mazón, 2014, p. 34). En esta definición, la gestión administrativa pone énfasis en alcanzar los resultados previstos, de manera eficiente y económica de la gestión financiera, mediante la selección y adecuación de medios y recursos disponibles que posibiliten alcanzar los resultados previstos, de manera eficiente y económica.

Anzola (2002), sobre la gestión administrativa afirmó que ésta son aquellas actividades que se emprenden para (…) alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de labores como la planeación, organización, dirección y control. (p.70).

En esta definición, se pone énfasis en que la gestión administrativa está relacionado en como la gestión del trabajo colaborativo permite el logro de las metas u objetivos.

Robbins y Coutler (2014), menciona que la gestión administrativa trae con sigo “la coordinación y supervisión de las actividades laborales de otros individuos, de manera que sean realizadas de forma eficiente y eficaz” (p. 7). Esta definición, enfatiza que la gestión administrativa implica la coordinación y supervisión de las actividades laborales con el propósito de lograr los objetivos de una organización.

En ese sentido, los gerentes de una organización determinada desempeñan ciertas actividades o funciones mientras coordinan eficiente y eficazmente el trabajo de otras personas como son la planificación, organización, dirección y control (p. 9). De la misma forma, considerando el enfoque sistemático del proceso administrativo de Peter Senge (2009) (citado por Koontz, Weihrich y Cannice, 2012), la gestión administrativa no solo debe considerar el funcionamiento interno de la organización, sino también las interacciones entre ella y su ambiente externo (p 27).

2.2.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Censodirunde que toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines, Tejada (2014, pp.76-77), Campos y Loza (2011, pp.18-19) consideran que la importancia de la gestión administrativa es su aportacion en la desarrollo de una sociedad económicamente mejor, con pautas sociales mejoradas. Tambien coinciden que en el mundo empresarial contribuye en la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos que son competencia del administrador. Mientras que, en la administración pública el rol es el desarrollo económico y social de un país mediante la innovadora implementación y evaluación de las políticas públicas.

2.2.3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Por otro lado, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indican que las dimensiones de la gestión administrativa son planear, organizar, dirigir y controlar.

Ramírez-Cardona, Calderón-Hernández y Castaño- Duque -2015 emiten que las dimensiones involucradas en la gestión administrativa son la calidad educativa, la organización escolar y el papel desempeñado por cada individuo en la entidad.

Por otro lado, Koontz, Weihrich y Cannice -2012 señalan las dimensiones de la gestión administrativa: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Planeación

La planeación es la base de todas las funciones gerenciales y consiste en la formulación de la misión y los objetivos de la organización y la elección posterior de las estrategias a seguir para cumplir con lo proyectado. Dentro de la planeación se encuentran inmersos los conceptos de políticas, procedimientos, reglas, programas y presupuesto; todos estos participan activamente en el proceso (Koontz et al., 2012).

La planeación, según Chiavenato (2001), establece lo que las organizaciones deben hacer antes de emprender actividades e involucra a todos los niveles, recursos y habilidades. Chiavenato agrega.

Organización

La organización es el proceso de concordar las personas que realizan las distintas acciones que se han pronosticado con los recursos y medios requeridos para su realización, de tal modo que las responsabilidades se realizan de una manera sensata, razonada y ordenada, para asegurar el resultado de Los objetivos elaborados en el

plan.

Aparte de esto, las personas, las actividades y los resultados deben integrarse; adaptándose a los objetivos, las acciones tienen que ser continuas y la información debe trasmitirse de forma eficaz (Administración singular del conjunto B de Generalitat Valenciana, 2006).

Dirección

La dirección es la descripción de la administración por la cual se les hace entender a los trabajadores los objetivos de la organización y cómo ellos pueden afianzar a la obtencion de los mismos. El proceso de dirección está basado en la relación que existe entre quien tiene el poder de dirigir y sus subordinados.

Un director debe enfocar sus decisiones en el liderazgo, delegación, comunicación asertiva y motivación (Márquez, 2002).

Robbins y Coulter (2010) menciona que la dirección tiene su pilar en el impulso intrínseco que el líder da a sus colaboradores.

Dirigir es el espíritu de la administración como la acción de guiar, ejecutar e implementar. La dirección es el corazón de la administración porque mediante ella se realizan los movimientos de las demás funciones sinérgicamente (Luna González, 2015). La dirección abarca muchos tópicos, pero todos ellos emergen en el trabajo con las personas. Un buen líder educa a sus colaboradores, esta es una nueva forma de dirección donde se desarrollan organizaciones de excelente desempeño y formación de líderes.

Control

Márquez (2002) señala que la función administrativa del control tiene el propósito de localizar los puntos enclenques en el proceso para conseguir los objetivos planteados para corregirlos inmediatamente sin afectar la inventiva en mayor medida.

Tras haber establecido los objetivos, elaborar las pautas, decidirse de qué manera realizar estas pautas y hacer saber al personal para la implementación, es necesario contrastar el desempeño para saber si se hace un progreso o si, al contrario las acciones correctivas deberían Tomarse, esta es la función administrativa del control (Robbins y Coulter, 2010).

El control tiene la funcionalidad en el proceso administrativo para liderar, por consiguiente el control aparece como ese sistema de información que da datos para tomar resoluciones, advertir ocasiones, valorar los resultados, corregir acciones, dominar situaciones; Todo esto con el propósito final de conseguir los objetivos establecidos (Jara V., 2009).

2.2.4. BASES TEÓRICAS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición Satisfacción Laboral:

Barraza y Ortega (2009) mencionan que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador cuando desempeña su trabajo; que esta asociado a las creencias y valores que posee cada trabajador para desarrollar su trabajo, que influyen en los comportamientos y los resultados.

Robbins (2004) menciona que la satisfacción laboral es el conjunto de las actitudes que cada individuo posee hacia su trabajo. Indica que quien está satisfecho con su trabajo tendrá actitudes positivas frente a este y por el contrario, no está satisfecho, tendrá actitudes negativas.

La importancia de medir la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es trascendental en cualquier esfera donde los humanos se desarrollen en el trabajo, en términos del bienestar deseado por las personas que sean su trabajo y asimismo en concepto de productividad y calidad (Chiang et al., 2011). González et al. (2011) resaltan la relevancia de la satisfacción laboral y apuntan que el nivel de

satisfacción de los empleados es un reflejo del grado de compromiso con la organización en la que trabajan.

Asimismo mientan que la satisfacción de los empleados es un componente esencial en el éxito de las organizaciones y que las personas ya no son solo el activo más significativo de las organizaciones, sino forman la organización misma. Según Brunet (2014), existen altos niveles de satisfacción laboral en aquellos trabajadores que reciben reconocimiento y mejores ocasiones laborales. El nivel de satisfacción de la persona con su trabajo en diferentes organizaciones está de manera estrecha relacionado con la reputación de la organización; y las diferencias entre las organizaciones en la satisfacción laboral se observan poquito a poco más como signos preocupantes de deficiencias potenciales (Anaya y Suárez, 2007).

En este contexto, la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga (Hinojosa, 2010).

Factores de la satisfacción laboral:

Chiang et al. (2011) hallaron que los factores que afectan la satisfacción laboral son la satisfacción laboral, la satisfacción con el entorno físico en el trabajo, la satisfacción con la manera en que hacen su trabajo, satisfacción con las ocasiones de desarrollo, la satisfacción con la relación subordinada, la satisfacción con la remuneración, la satisfacción con la capacidad decidir de forma autónoma y satisfacción con el reconocimiento que reciben de las autoridades.

Robles et al. (2005), toma los siguientes factores como determinantes en la satisfacción laboral: (a) las condiciones de trabajo, (b) la formación, (c) la promoción y el desarrollo profesional, (d) el reconocimiento, (e) la retribución, (f) la relación jerárquica, (g) la participación, (h) la organización y la gestión del cambio, (i) el clima de

trabajo, (j) la comunicación interna, (k) el conocimiento e identificación con los objetivos, (l) la percepción de la dirección y (m) la política e impacto medioambiental.

Satisfacción laboral docente:

Nadeau (1988); Trent y Cohen (1973); General y Marsh (1977); Mateo (1990); Ibáñez-Martín, (1990); Tejedor, Salvador y Sanz (1988); quienes consideran la responsabilidad del profesor con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje, el dominio del tema, las explicaciones claras y actualizadas, la estimulación estudiantil, el interés en las asignaturas, considerando las esperanzas de los estudiantes, sus intereses, la creación de un aula positiva tiempo, la utilización conveniente de los recursos, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, la demostración de entusiasmo por la labor de enseñanza, que se hallan entre otras muchas peculiaridades de la enseñanza de calidad. Enseñanza de calidad.

Ahora mencionaremos ciertos factores asociados con la satisfacción laboral del maestro. Factores asociados con la satisfacción laboral del profesor: la próxima es una descripción de determinadas dimensiones de satisfacción laboral en las que prácticamente todos de los teóricos están de pacto

Condiciones Físicas y/o Materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Políticas Administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Relaciones Interpersonales: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Desempeño Laboral : La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

Esta escala de medición contiene 34 ítems distribuidos, en 8 dimensiones, de la siguiente manera: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones, valoración del trabajo efectuado, participación, factores organizativos, ambiente físico, equipo directivo.

Propiedades Psicométricas Barraza y Ortega (2009) la EMSLD obtuvo los siguientes niveles de confiabilidad: a) en alfa de cronbach .95, y b) en la confiabilidad por mitades, según la fórmula Spearman-Brown, .95; este nivel de confiabilidad puede ser considerado como muy bueno.

Se obtuvo evidencias de validez basadas en la estructura interna a partir de los procedimientos identificados como validez de consistencia interna y análisis de grupos contrastados, lo que permitió reconocer que: a) todos los ítems, a excepción del número dos y once, se correlacionan de manera positiva (con un nivel de significación entre .00 y .04) con el puntaje global de la escala y b) todos los ítems, a excepción del ítem dos, cuatro, once y veinticinco, permiten discriminar (con un nivel de significación entre .04 y .00) entre los grupos que presentan un alto y bajo nivel de satisfacción laboral. Estos resultados, basados en la

estructura interna, permiten confirmar la homogeneidad, y direccionalidad única de casi todos los ítems que componen la EMSLD.

Datos De La Entidad IE. N° 34033 “Mavilo Calero Pérez”

- Razón Social: I.E.I. N°34033 “Mavilo Calero Pérez” – Paragsha
- Ubicación Geográfica: Calle Carrión N°500 – Paragsha, Simón Bolívar – Pasco
- Actividad: Educación Inicial y Primaria
- Naturaleza: Pública
- Reseña histórica de la entidad:

  En el año de 1960 fue creada la primera escuela en la localidad de Paragsha, la Escuela Particular Mixta “Señor de Exaltación de Paragsha”.

  En el año de 1961 se forma la Escuela Fiscal de Mujeres N° 5018, bajo la Dirección de la profesora Domitila HUCADA OLIVAS. Y la Escuela Fiscal de Varones N°5017, bajo la dirección del profesor Mavilo CALERO PÉREZ.

  En el año de 1971, según Resolución Directoral Zonal N°0271, del 25 de junio se funda la Escuela Primaria de Menores N° 34033 de Paragsha, se fusiona la escuela de mujeres y de varones.

  El 19 de agosto de 2014, se convocó al concurso “Buscando un nombre para mi Institución Educativa” contó con muchos participantes, de la cual salió como ganador la denominación “MAVILO CALERO PÉREZ”.

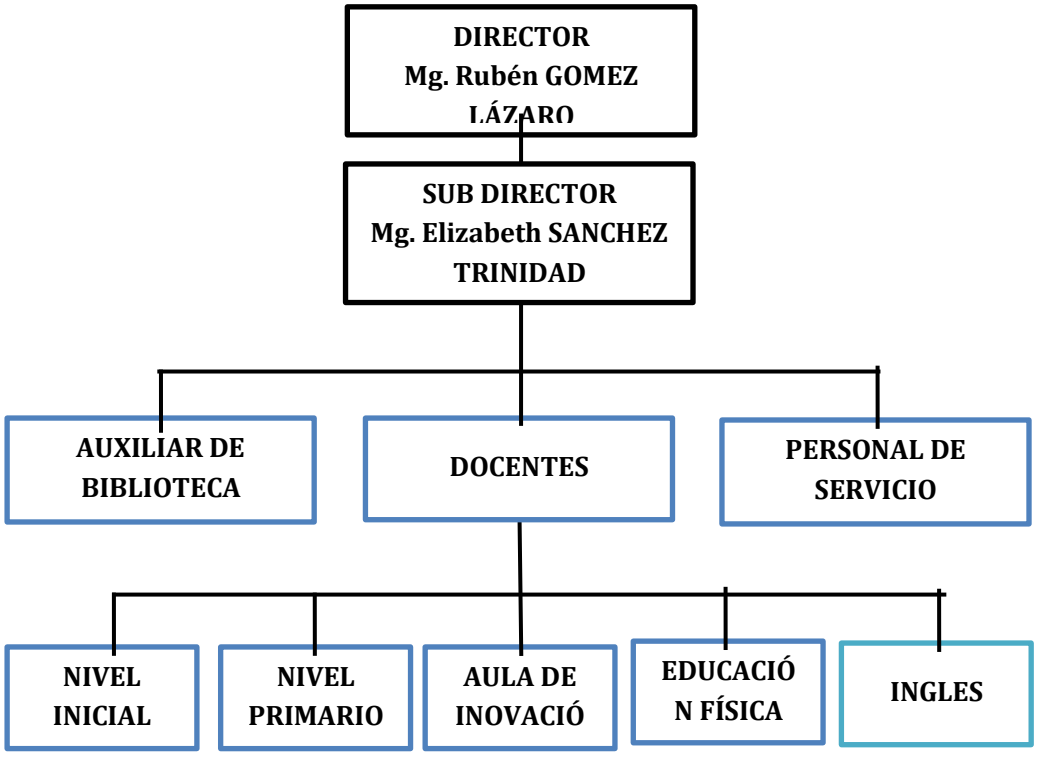
- Misión de la Institución

  La misión es desarrollar habilidades, actitudes y valores de los estudiantes para su capacitación integral: competencias esenciales para su integración a la sociedad y para el aprendizaje permanente. Todo para conseguir los fines educativos.

- Visión de la Institución

La I. E. Nº 34033 PARAGSHA anhela, ser líderes, autónomos, críticos e innovadores y reconocidos por un excelente servicio educativo integral e inclusiva, basado en un desarrollo sostenible de ambientes sano y seguro. Para lograr su AUTONOMÍA ANSIADA

Gráfico 1
Organigrama de la Institución



Nota. Área de Gestión Pedagógica - IE. 34033 “Mavilo Calero Pérez.

Gestión administrativa y satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido un tema de discute durante décadas, todas y cada una las organizaciones procuran tener un conjunto de personas eficaces que trabajen duro para cumplir con los objetivos de la organización.

Por lo tanto, demandan que los empleados cumplan fielmente con las labores asignadas, frecuentemente olvidando que son humanos con necesidades, percepciones, deseos y objetivos personales, entre otros.

Para esto, la administración administrativa toma medidas incesantes que pueden cubrir todas y cada una las dimensiones del humano y que pueden dirigirse al logro de los objetivos como compañía (Mañas Rodríguez, González Romá y Peiró Silla, 1999). Peiró Silla, 1999).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Control

El control es definido como “la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos” (Koontz & Weihrich, 2004, pág. 640).

Dirección

Fayol (1972), "la gerencia general está al cargo de llevar a la compañía a su objeto, tratando de hacer el mejor empleo posible de los recursos a su disposición", esto es "la gerencia es hacer que la compañía funcione con el máximo desempeño".

Docente:

Según Piaget; El profesor tiene que ser un guía y orientador del proceso de enseñanza y aprendizaje, debido a su formación y experiencia, sabe qué habilidades se precisan de los estudiantes de pacto con el nivel en el que trabaja, para ello debe presentarles diferentes situaciones problemáticas que molestarlos y desequilibrarlos.

Gestión Administrativa:

La gestión administrativa según Chiavenato (2006), es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible.

Institución Educativa:

Según el Ministerio de Educación la Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Es finalidad de la Institución Educativa el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes.

Laboral

Es relativo al trabajo. Según Max Weber; el trabajo es una actividad humana; como eje central de la vida su- pone relaciones entre los hombres. El trabajo es un hecho social e histórico.

Organización

Según Koontz y Weihrich (1999), define la organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un Page 2 administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional.

Planeación

Robbins, (1998) mienta que la planificación enmarca la definición de los objetivos de una organización, el establecimiento de una estrategia general para conseguir esos objetivos y el desarrollo de una extensa jerarquía de planes para integrar y regular actividades.

Satisfacción

La satisfacción es una contestación positiva que resulta del encuentro del consumidor con un bien o servicio (Oliver, 1980); Es un estado sensible que ocurre en contestación a la evaluación del consumidor del bien o el servicio (Westbrook, 1987).

Satisfacción Laboral

Robbins (1999) define la satisfacción laboral como la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir, refiriéndose en términos generales a una actitud del individuo hacia su empleo, por lo que una persona con un alto nivel de satisfacción.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

La planeación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

La organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

El control se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

La dirección se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

✔ Gestión administrativa

Dimensiones

- Planeación.
- Organización
- Dirección.
- Control.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

✔ Satisfacción laboral

Dimensión:

- Desempeño profesional
- Condiciones laborales
- Equipo directivo
- Factores organizacionales

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Gestión administrativa	**La gestión administrativa.** Conforme Chiavenato (2001), la administración administrativa es el proceso de planificación, organización, dirección y control del empleo de recursos organizacionales para conseguir algunos objetivos de forma eficaz y efectiva, Organice, dirija y controle la utilización de recursos organizacionales para conseguir algunos objetivos de forma eficaz y efectiva. Barraza Macias y Ortega Muñoz -2009 definen la satisfacción laboral como la actitud del empleado cara su trabajo; Esta actitud se fundamenta en el empleado la actitud se fundamenta en las opiniones y valores que el trabajador desarrolla sobre su trabajo. Satisfacción laboral: implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valoracional de individuos y colectivos en el sitio de trabajo. individuos y conjuntos en el contexto laboral, que (p.1-2).	- Planeación. - Organización - Dirección. - Control. - Desempeño profesional - Condiciones laborales - Equipo directivo - Factores organizacionales	Proyección a futuro Provisión y asignación de recursos Selección y coordinación del personal Supervisión Funciones profesionales Cantidad de trabajo Gestión directiva Organización	El grado de gestión administrativa se mide por la percepción del encuestado; por medio de los siguientes 20 ítems, bajo la escala de medición: 1. Nunca 2. Muy Pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre El grado de satisfacción laboral se mide por la percepción del encuestado; por medio de los siguientes 8 ítems, 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue de tipo APLICADA: Ya que nos permitió recurrir a conocimientos científicos con relación a las causa que influyen en el grado de satisfacción laboral de los docentes y a la vez es práctica, ya que sus resultados serán empleados en la solución de problemas en la institución.

La investigación aplicada usualmente busca identificar la situación problemática y busca también las posibles soluciones, que pueda ser la más adecuada para el contexto específico.

3.1.1. ENFOQUE

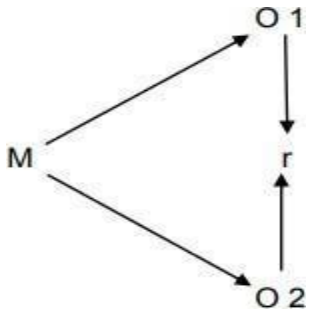
La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, en donde según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 5), refieren que "el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías". Para determinar si, la gestión administrativa está relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de la investigación fue Descriptivo -Correlacional, Hernández (2006), dónde se describe la variable dependiente (satisfacción laboral); ya que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades características y los perfiles de personas, grupos, condiciones de trabajo y procesos en la cual se medirá, evaluará o se recolectaran datos sobre las variables y dimensiones de la investigación y correlacional porque tiene como finalidad determinar el grado de relación que existente entre las dos variables.

3.1.3. DISEÑO

La investigación por su diseño fue “no experimental”, en su forma transversal. Es transversal porque se realizará un corte en el tiempo para recabar la opinión de las personas involucradas en el problema.



Donde:

- ✔ O1= Observación de la variable Gestión Administrativa.
- ✔ O2= Observación de la Variable Satisfacción Laboral.
- ✔ M = Muestra.
- ✔ r = Relación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández (2010), denota a la población como la totalidad del fenómeno estudiado que posee una característica común. La población objeto de estudio, estuvo conformada por los docentes de la I:E: N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco. La población objeto de estudio, está constituida por 35 docentes.

Tabla 1
Docentes de la IE 34033 "Mavilo Calero Pérez" 2021

COLABORADORES	CANTIDAD
Director	1
Sub Director	1
Docentes Inicial	7
Docentes Primaria	26
TOTAL	35

Nota. Área de Gestión Pedagógica - IE. 34033 "Mavilo Calero Pérez"

3.2.2. MUESTRA

Para la recopilación de la muestra se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico, porque considera a todos los docentes de la I.E: N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco. La muestra se considero censal pues se seleccionó el 100% de la población. De esta manera se ha determinado como muestra el total de la población, es decir 35 docentes.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuadro 2
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Encuesta: Para recolectar información y transformarlas en datos exactos, en este caso serán los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco.	**Cuestionario**: Según Tamayo (2004:185), "el cuestionario es de gran utilidad en la investigación científica ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones. El cuestionario posee los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite,

	además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio.”
	Instrumento consta de 22 preguntas para la variable independiente (gestión administrativa) a través de una escala: 1. Pésimo 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente
	El instrumento empleado fue el cuestionario Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñado por Barraza y Ortega en 2009, (adaptado) y 20 preguntas para la variable dependiente (satisfacción laboral). 1. Totalmente insatisfecho 2. Algo insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Totalmente satisfecho

3.3.1. ANÁLISIS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

a) Fiabilidad de los instrumentos

Se aplico los estadígrafos como el de Alfa de Cronbach. Se analizó GA (8 items) y el SL (8 items).

Cuadro 04: Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco

Tabla 2
Resultados de la prueba piloto

PRUEBA PILOTO																
N°	VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (GA)								VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL (SL)							
	PLANIFICACIÓN		ORGANIZACIÓN		DIRECCIÓN		CONTROL		CONDICIONES LABORALES		DESEMPEÑO PROFESIONAL		FACTORES ORGANIZACIONALES		EQUIPO DIRECTIVO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
8	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
9	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
10	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
11	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
12	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3
13	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3
20	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
21	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
22	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
28	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
29	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
30	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
33	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
35	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4

Fuente: Resultados de la Prueba Piloto - 2021

Resultado con el Sofware SPSS vs 26.0 se presentan en la tabla N°01, muestra la confiabilidad: ALFA– CRONBACH, aplicado al GA y al SL, para ello se utilizó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}(1 - \frac{V_i}{V_t})$$

Donde:

α conocido como alfa.

K representa la cantidad de ítems.

Vi representa la varianza de cada ítem.

Vt representa la varianza total.

- Alfa de Cronbach para la Variable 1: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100.0
	Excluido[a]	0	.0
	Total	35	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.910	.910	8

Los resultados del alfa de CRONBACH analizados de la Gestión Administrativa es de 0.910, está en el rango esperado de: 0.90 – 1.00, lo que califica la encuesta como excelente para el estudio.

- Alfa de Cronbach para la variable 2: Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.940	.940	8

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100.0
	Excluido[a]	0	.0
	Total	35	100.0

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

Los resultados del alfa de CRONBACH sobre la Satisfacción Laboral es de 0.94, y se encuentra dentro del rango: 0.9- 1.0, califica a la encuesta como excelente para aplicarla en el estudio.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. ESTADÍSTICA

Nos permitirá clasificar, analizar, calcular, y resumir información numérica que se obtendrá de forma sistemática de tal manera que describan en forma precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretando los fenómenos observados en la muestra.

3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se utilizará Excel, SPSS y estará representado a través de cuadros ygráficos estadísticos para comprensión.

Cuadro 04: Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion Administrativa	.188	35	.003	.800	35	.000
Satisfacción Laboral	.195	35	.002	.766	35	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Podemos observar que para cada variable el tamaño de la muestra es menor que 50 datos de observaciones, por lo cual no se puede aplicar Estadísticos de prueba de Kolmogorov Smirnov, por ello se aplicará la prueba de Shapiro Wilk

Además, el p-valor > 0,05, nos indica que debemos aceptar la hipótesis principal, por lo tanto, la Gestión Administrativa se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez, Provincia de Pasco, Departamento de Pasco, 2021.

Los resultados serán presentados en tablas, gráficos, teniendo en cuenta las variables de la investigación, para ello se utilizará la estadística descriptiva en sus siguientes técnicas:

- ✔ Ordenamiento y Clasificación.
- ✔ Graficas Estadísticas.
- ✔ Procesamiento Computarizado

Tabla 3

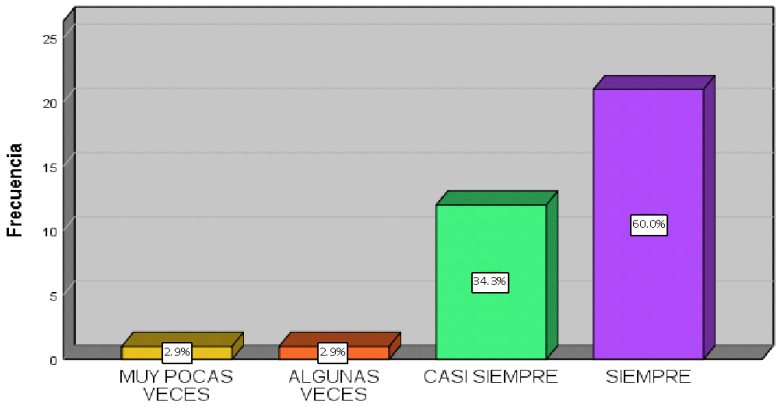
El director propone estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos institucionales de los instrumentos de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY POCAS VECES	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	1	2.9	2.9	5.7
	CASI SIEMPRE	12	34.3	34.3	40.0
	SIEMPRE	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 2

El director propone estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos institucionales de los instrumentos de gestión



Fuente: Cuestionario

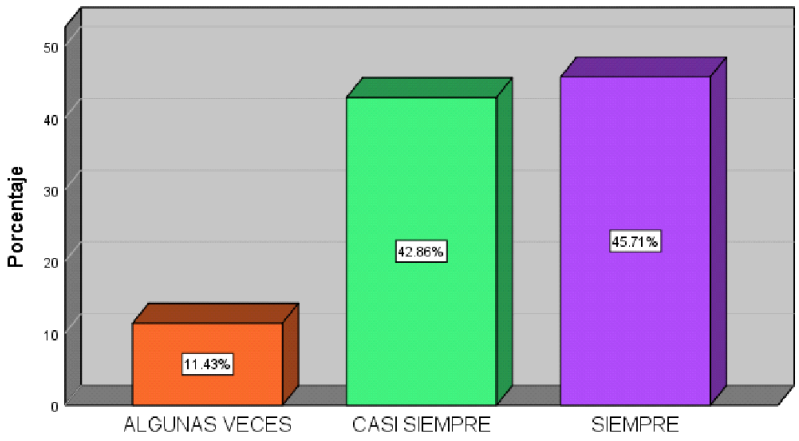
ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN: Como se puede observar tabla 01 y grafico 01; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez-Paragsha, el 60% de encuestados respondieron que Siempre el director propone estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos institucionales de los instrumentos de gestión, el 34.3 % respondieron casi siempre; el 2.9% respondieron algunas veces, 2.9% respondieron muy pocas veces. La planeación es una mecanismo empleada en la administración para instaurar los objetivos y optar los recursos para adquirirlos una mejor asignación y un uso más eficiente de los recursos de la institución para llevar a cabo las actividades y tareas necesarias a su vez para desarrollar y aplicar las estrategias y alcanzar los objetivos establecidos en beneficio de la institución educativa.

Tabla 4
Los recursos materiales y tecnológicos que le proporciona la institución (gestión directiva) son utilizados adecuadamente en su área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	4	11.4	11.4	11.4
	CASI SIEMPRE	15	42.9	42.9	54.3
	SIEMPRE	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 3
Los recursos materiales y tecnológicos que le proporciona la institución (gestión directiva) son utilizados adecuadamente en su área de trabajo



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

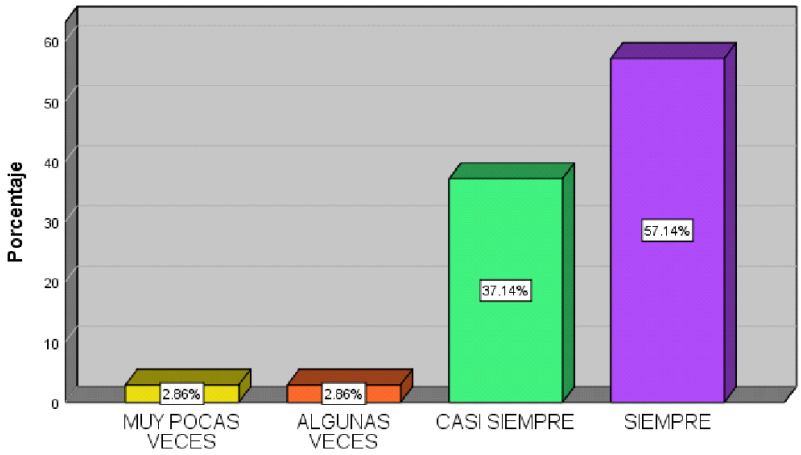
Como se puede observar tabla 02 y grafico 02; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 45.7% de encuestados respondieron Siempre, los recursos materiales y tecnológicos que le proporciona la institución (gestión directiva) son empleados justamente en su área de trabajo, el 42.9% respondieron casi siempre; el 11.4% respondieron algunas veces. La asignación de recursos es una etapa fundamental de la planificación dentro de la gestión administrativa y definir los materiales y tecnología a utilizar, así como al colaborador indicado para ejecutar cada acción, permiten acrecentar las acciones para que se cumplan los objetivos según lo previsto dentro de la institución.

Tabla 5
La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo y está organizada adecuadamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY POCAS VECES	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	1	2.9	2.9	5.7
	CASI SIEMPRE	13	37.1	37.1	42.9
	SIEMPRE	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 4
La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo y está organizada adecuadamente



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

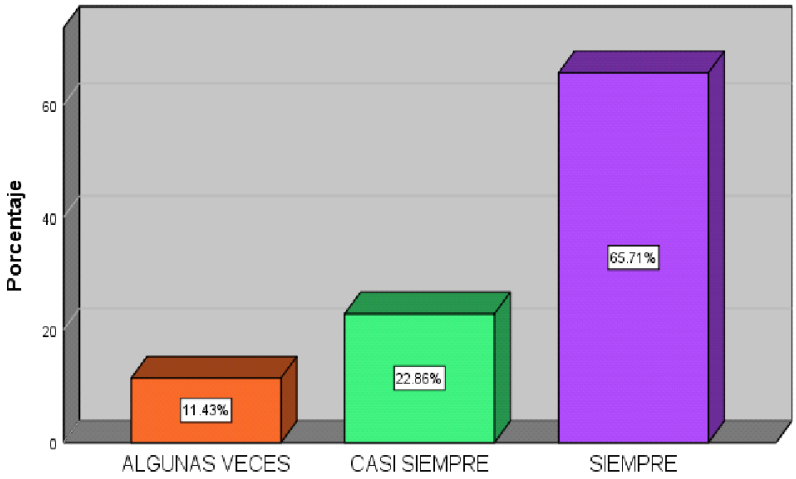
Como se puede observar tabla 03 y grafico 03; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 57.1% de encuestados respondieron Siempre, la institución tiene instaurada sus políticas para un optimo ambiente laboral y está organizada adecuadamente, el 37.1% respondieron casi siempre; el 2.9% respondieron algunas veces, 2.9% respondieron muy pocas veces. La organización fundamentada es de incuestionable importancia para la dirección de la institución educativa, pues aporta normas, requisitos y regularidades que los directivos deben tener en cuenta para la organización científica del trabajo y la toma de decisiones acertadas en su proceso de dirección en la institución.

Tabla 6
Los instrumentos de gestión que utiliza la Institución: PEI PAT ROF y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	4	11.4	11.4	11.4
	CASI SIEMPRE	8	22.9	22.9	34.3
	SIEMPRE	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 5
Los instrumentos de gestión que utiliza la Institución: PEI PAT ROF y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 04 y grafico 04; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 65.7% de encuestados respondieron Siempre, los instrumentos de gestión que utiliza la Institución: PEI PAT ROF y MOF le faculta fomentar de modo eficiente sus competencias, el 22.9% respondieron casi siempre; el 11.4% respondieron algunas veces.

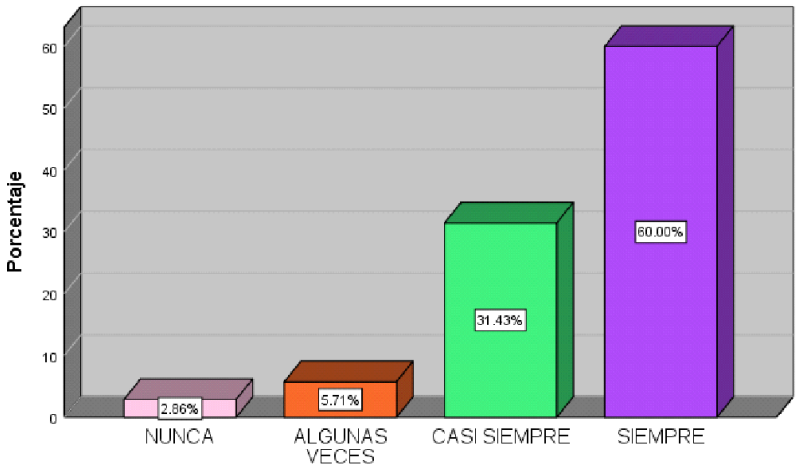
La importancia de los instrumentos de gestión institucional proporciona la estructura, la flexibilidad y el control necesario para que los miembros de un equipo (comunidad educativa) puedan alcanzar resultados extraordinarios en un tiempo determinado y mejorar la calidad educativa, por lo tanto es un desafío que deben asumir las instituciones educativas con responsabilidad y respeto impulsado por su equipo directivo.

Tabla 7
El equipo directivo ejecuta adecuadamente su trabajo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	2	5.7	5.7	8.6
	CASI SIEMPRE	11	31.4	31.4	40.0
	SIEMPRE	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 6
El equipo directivo ejecuta adecuadamente su trabajo directivo



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 05 y grafico 05; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 60% de encuestados respondieron Siempre, el equipo directivo ejecuta adecuadamente su trabajo directivo, el 31.4% respondieron casi siempre; el 5.7 % respondieron algunas veces y 2.9% respondieron nunca.

El director y equipo directivo son capaces de administrar conflictos y resolver problemas. El director y equipo directivo difunden el proyecto educativo y aseguran la participación de los principales actores de la comunidad educativa en su desarrollo.

Tabla 8

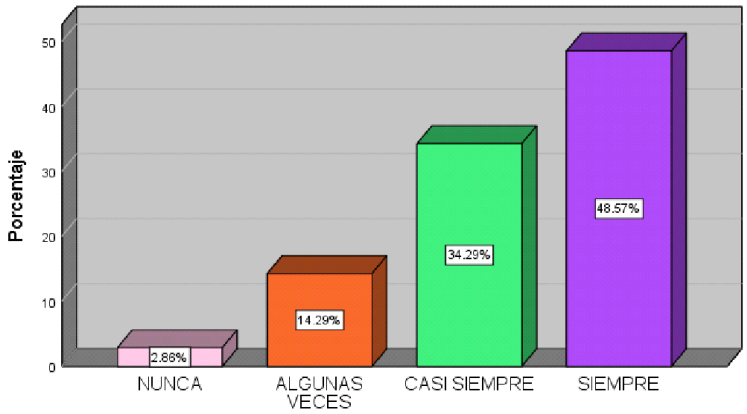
El Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector educación con los principios éticos y deontológico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	5	14.3	14.3	17.1
	CASI SIEMPRE	12	34.3	34.3	51.4
	SIEMPRE	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 7

El Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector educación con los principios éticos y deontológico



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 06 y grafico 06; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 48.6% de encuestados respondieron Siempre, El Consejo Directivo de la institución considera la reglamentación del sector educación con los principios éticos y deontológico el 34.3% respondieron casi siempre; el 14.3% respondieron algunas veces, y el 2.9% respondieron nunca.

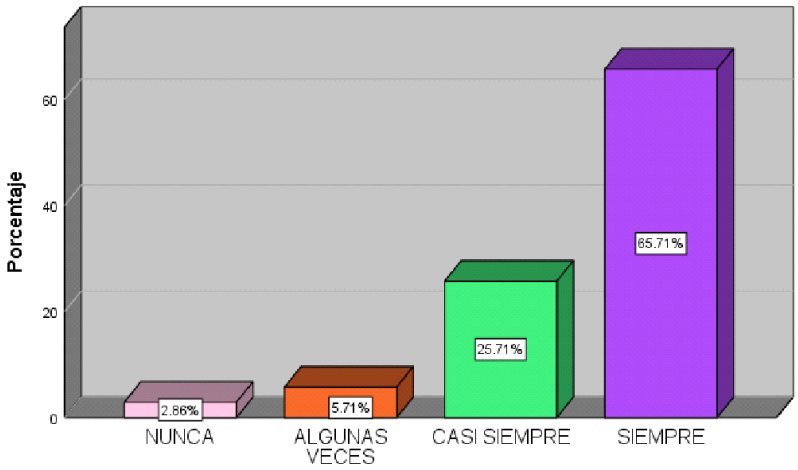
El Consejo Directivo es el encargado de tomar las decisiones relacionadas con el funcionamiento institucional: planear y evaluar el PEI, el currículo y el plan de estudios, El director es el líder, y será el responsable del correcto funcionamiento del consejo directivo se encargará de guiar a todo el personal, convocar las reuniones para hacerle seguimiento a la producción y corregir los errores que se hayan cometido en la institución educativa.

Tabla 9
El consejo directivo exige resultados positivos a los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	2	5.7	5.7	8.6
	CASI SIEMPRE	9	25.7	25.7	34.3
	SIEMPRE	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 8
El consejo directivo exige resultados positivos a los docentes



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 07 y grafico 07; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 65.7% de encuestados respondieron Siempre, el consejo directivo exige resultados positivos a los docentes el 25.7% respondieron casi siempre; el 5.7% respondieron algunas veces y el 2.9% respondieron nunca.

El consejo directivo como organismo de participación en la escuela y toma de decisiones académicas, profesionales y administrativa de la escuela, su principal labor incluye resultados positivos a los docentes.

Tabla 10

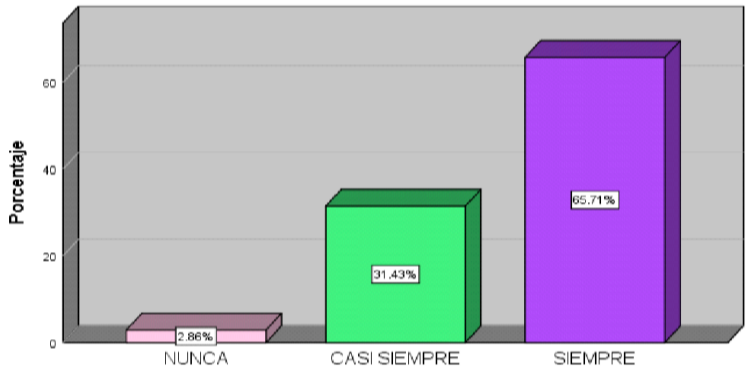
El consejo directivo supervisa permanentemente el desempeño de los docentes y toma medidas correctivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2.9	2.9	2.9
	CASI SIEMPRE	11	31.4	31.4	34.3
	SIEMPRE	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 9

El consejo directivo supervisa permanentemente el desempeño de los docentes y toma medidas correctivas



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

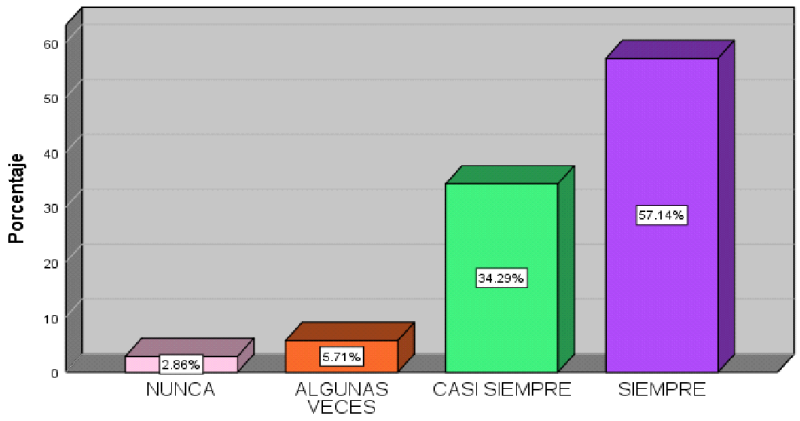
Como se puede observar tabla 08 y grafico 08; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 65.7% de encuestados respondieron Siempre, el consejo directivo supervisa permanentemente el desempeño de los docentes y toma medidas correctivas el 31.4% respondieron casi siempre y el 2.9% respondieron nunca. La supervisión educativa tiene como función primordial emplear normativas, herramientas, procesos en los niveles y formas del sistema educativo para controlar, vigilar, garantizar y evaluar la gestión en la institución educativa que conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora. Además, la supervisión escolar se encarga de suministrar sugerencias y ayudas constructivas con el propósito de orientar el trabajo administrativo en las instituciones, estableciendo unidades de esfuerzos en las escuelas que ayude al docente a subsanar debilidades, ejerciendo un liderazgo de carácter democrático y participativo.

Tabla 11
Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que se me asigna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	2	5.7	5.7	8.6
	CASI SIEMPRE	12	34.3	34.3	42.9
	SIEMPRE	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 10
Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que se me asigna



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 09 y grafico 09; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 57.1% de encuestados respondieron Siempre, estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que se me asigna el 34.3% respondieron casi siempre; el 5.7% respondieron algunas veces y el 2.9% respondieron nunca.

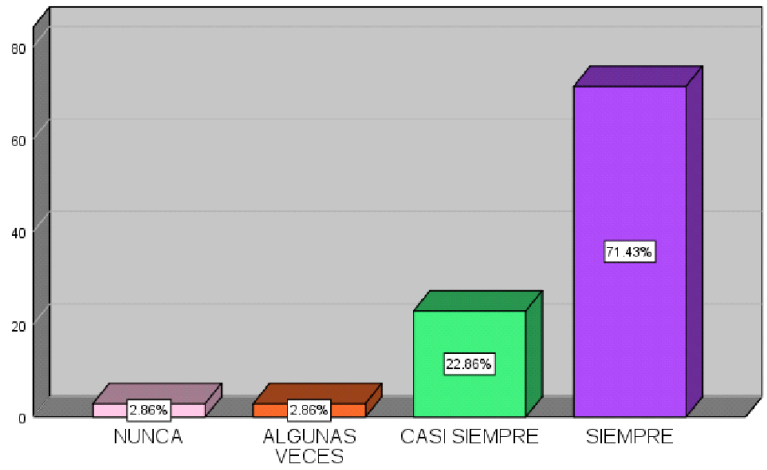
La labor docente diaria son una serie de interacciones individualizadas con los alumnos para lograr su involucramiento en su propia formación, desarrollo.

Tabla 12
Estoy satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	1	2.9	2.9	5.7
	CASI SIEMPRE	8	22.9	22.9	28.6
	SIEMPRE	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 11
Estoy satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 10 y grafico 10; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 71.4% de encuestados respondieron Siempre Estoy satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente el 22.9% respondieron casi siempre; el 2.9% respondieron algunas veces y el 2.9% respondieron nunca.

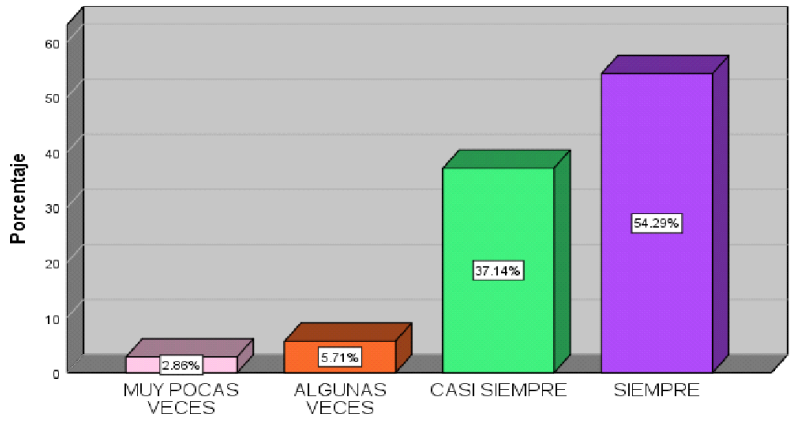
El desarrollo profesional es un proceso continuo marcado por el deseo de superación del docente. Es decir, cuando un trabajador con el paso del tiempo acumula, enriquece y mejora sus experiencias, aptitudes y relaciones en el trabajo.

Tabla 13
Estoy satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY POCAS VECES	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	2	5.7	5.7	8.6
	CASI SIEMPRE	13	37.1	37.1	45.7
	SIEMPRE	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 12
Estoy satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 11 y grafico 11; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 54.3% de encuestados respondieron Siempre estoy satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento el 37.1% respondieron casi siempre; el 5.7% respondieron algunas veces, 2.9% respondieron muy pocas veces y el 0% respondieron nunca.

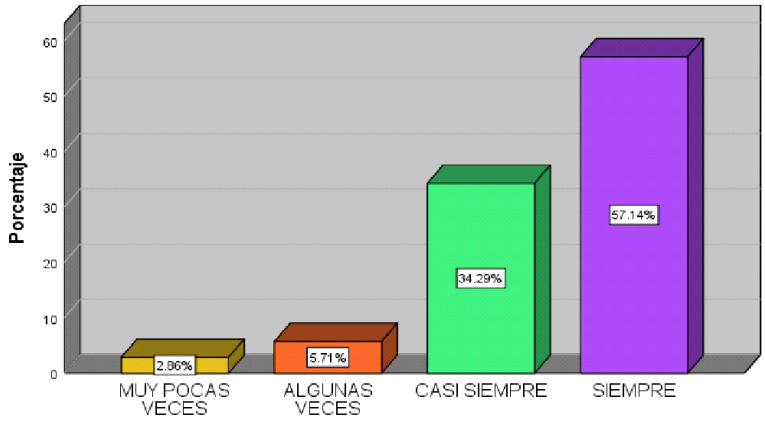
La satisfacción laboral se entiende cuando un docente se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un docente siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida dentro de la institución educativa.

Tabla 14
Estoy satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY POCAS VECES	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	2	5.7	5.7	8.6
	CASI SIEMPRE	12	34.3	34.3	42.9
	SIEMPRE	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 13
Estoy satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 12 y grafico 12; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 57.1% de encuestados respondieron Siempre estoy satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo o el 34.3% respondieron casi siempre; el 5.7% respondieron algunas veces, 2.9% respondieron muy pocas veces y el 0% respondieron nunca.

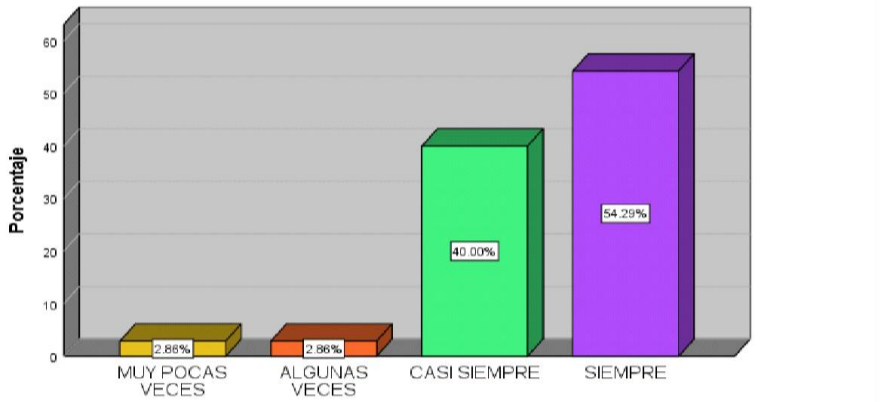
La Implementación de actividades de trabajo es aquella fase de la ejecución en la que se inaugura la estrategia y/o metodologías educativas, ejerciendo el monitoreo de las tareas planificadas. Es en este periodo donde se efectúan las medidas correctivas para optimizar lo planificado dentro de la institución educativa.

Tabla 15
Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata los coordinadores de área de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY POCAS VECES	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	1	2.9	2.9	5.7
	CASI SIEMPRE	14	40.0	40.0	45.7
	SIEMPRE	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 14
Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata los coordinadores de área de la institución



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 13 y grafico 13; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 54.3% de encuestados respondieron Siempre estoy satisfecho con la equidad con que nos trata los coordinadores de área de la institución el 40% respondieron casi siempre; el 2.9% respondieron algunas veces, 2.9% respondieron muy pocas veces y el 0% respondieron nunca.

La equidad es una cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones en el análisis de evidencias brindadas por los docentes y de un secuencias de reflexiones colectivas efectuado por los coordinadores de área de la institución, actores educativos que participaron en diversos eventos de consulta sobre las buenas prácticas de educativas.

Tabla 16

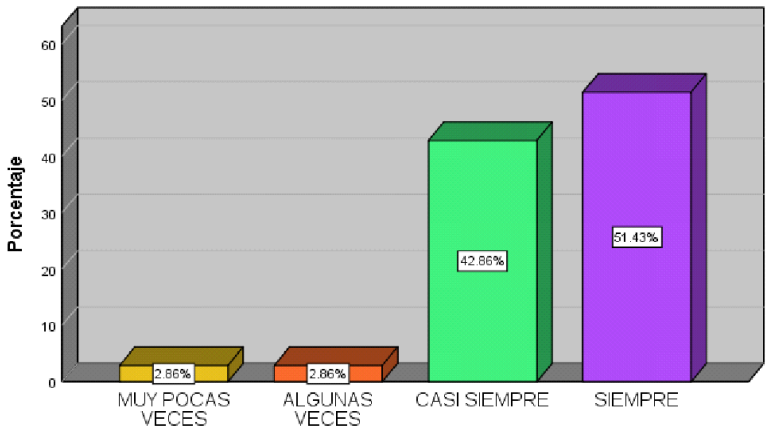
Estoy satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda los coordinadores de área de la institución para desarrollarme profesionalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY POCAS VECES	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	1	2.9	2.9	5.7
	CASI SIEMPRE	15	42.9	42.9	48.6
	SIEMPRE	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 15

Estoy satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda los coordinadores de área de la institución para desarrollarme profesionalmente



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 14 y grafico 14; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 51.4% de encuestados respondieron Siempre, estoy satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda los coordinadores de área de la institución para desarrollarme profesionalmente el 42.9% respondieron casi siempre; el 2.9% respondieron algunas veces, 2.9% respondieron muy pocas veces y el 0% respondieron nunca.

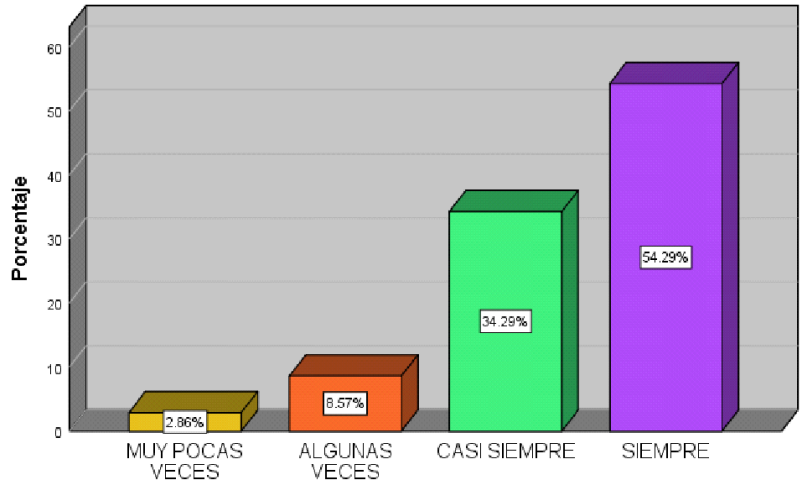
El desarrollo profesional es uno de los soportes indispensables que requieren los docentes para asumir un lugar protagonista en los procesos educativos, y lograr los resultados esperados, para impulsar el establecimiento del equipo docente, fundado en el éxito de la institución educativa.

Tabla 17
Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY POCAS VECES	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	3	8.6	8.6	11.4
	CASI SIEMPRE	12	34.3	34.3	45.7
	SIEMPRE	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 16
Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 15 y grafico 15; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 54.3% de encuestados respondieron Siempre, estoy satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución el 34.3% respondieron casi siempre; el 8.6% respondieron algunas veces, 2.9% respondieron muy pocas veces y el 0% respondieron nunca.

La equidad es una cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones en la revisión de evidencias proporcionadas por los docentes y de un proceso de reflexión y construcción colectiva realizado por el consejo directivo de la institución, que participaron en diversos eventos de consulta sobre las buenas prácticas de educativas.

Tabla 18

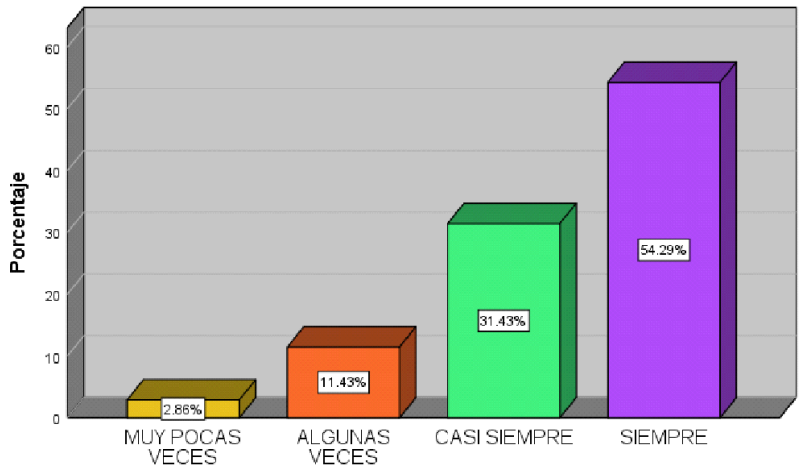
Estoy satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY POCAS VECES	1	2.9	2.9	2.9
	ALGUNAS VECES	4	11.4	11.4	14.3
	CASI SIEMPRE	11	31.4	31.4	45.7
	SIEMPRE	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario

Gráfico 17

Estoy satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo



Fuente: Cuestionario

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar tabla 16 y grafico 16; del total de docente de la I.E. N°34033 Mavilo Calero Pérez- Paragsha, el 54.3% de encuestados respondieron Siempre, estoy satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo el 31.4% respondieron casi siempre; el 11.4% respondieron algunas veces, 2.9% respondieron muy pocas veces y el 0% respondieron nunca.

El monitoreo es el soporte y apoyo que el equipo directivo brinda a los docentes, en torno a su desempeño, a partir de una reflexión crítica sobre la práctica pedagógica y del esfuerzo por generar alternativas en múltiples contextos o situaciones que optimizan el desempeño docente para optimizar la calidad de educación de los niños.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Interpretación de los puntajes obtenidos de la encuesta sobre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez, Provincia de Pasco, Departamento de Pasco. Para la prueba de hipótesis, se determinó el coeficiente de Spearman (r) mediante el programa SPPS (VS. 26.0), mediante las variables y dimensiones del GA y el SL.

- **Contrastación de Hipótesis General**

  Hi: La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez, Provincia de Pasco, Departamento de Pasco, 2021.

  Ho: La Gestión Administrativa no se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez, Provincia de Pasco, Departamento de Pasco, 2021.

Tabla 19
Correlación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral

			Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.750**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	35	35
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.751**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	35	35

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

Interpretación: Dados los resultados de la tabla N° 17, afirmamos que existe una correlación positiva alta (0,750) entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, la p-valor ≤ 0,05 nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es < al 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez - Provincia de Pasco, Departamento de Pasco. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho).

- **Contrastación de Hipótesis específica 1**

  Hi: La planeación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

  Ho: La planeación no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

Tabla 20
Correlación entre la Planeación y la Satisfacción Laboral

			Planeación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1.000	.609**
		Sig. (bilateral)	.	.030
		N	35	35
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.609**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
Fuente: SPSS

Interpretación: Dados los resultados de la tabla N° 18, afirmamos que existe una relación positiva moderada (0,609) donde la planeación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes.

Asimismo, la p-valor ≤ 0,05 nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es < al 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la planeación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho).

- **Contrastación de Hipótesis específica 2**

  Hi: La organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

  Ho: La organización no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

Tabla 21
Correlación entre la Organización y la Satisfacción Laboral

			Organización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.566**
		Sig. (bilateral)	.	.009
		N	35	35
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.566**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	35	35

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

Interpretación: Dados los resultados de la tabla N° 19, afirmamos que existe una relación positiva moderada (0,566) donde la organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes.

Asimismo, la p-valor ≤ 0,05 nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es < al 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho).

- **Contrastación de** Hipótesis específica 3

  Hi: La dirección se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

  Ho: La dirección no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

Tabla 22
Correlación entre la Dirección y la Satisfacción Laboral

			Dirección	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	.584**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	35	35
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.584**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	35	35

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

Interpretación: Dados los resultados de la tabla N° 20, afirmamos que existe una relación positiva moderada (0,584) donde la dirección se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes.

Asimismo, la p-valor ≤ 0,05 denota que hay una alta significatividad en los resultados donde el error es < al 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la dirección se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho).

- **Contrastación de Hipótesis específica 4**

  Hi: El control se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

  Ho: El control no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021

Tabla 23
Correlación entre el Control y la Satisfacción Laboral

			Control	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	.701**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	35	35
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.701**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	35	35

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

Correlación entre el Control y la Satisfacción Laboral

Interpretación: Dados los resultados de la tabla N° 21, afirmamos que existe una relación positiva baja (0,701) donde el control se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes.

Asimismo, la p-valor ≤ 0,05 nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es < al 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva alta entre el control se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Contrastación de los resultados con los antecedentes

Según PEREZ, A. (2018) Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua 2018 (Tesis para optar al Grado Académico de Magíster) Universidad Técnica de Ambato, Ambato Ecuador; concluye: Una vez realizado la investigación de la variable satisfacción laboral se determinó un nivel de satisfacción de 79,5% del total de servidores públicos encuestados en el GAD Municipal de Cevallos y de 72,3% de satisfacción laboral en los servidores públicos de Patate.

El estudio permitió determinar la Gestión Administrativa en donde se hallo que en el GAD Municipal de Cevallos el 68% de los servidores públicos considera que existe una buena gestión mientras que el GAD Municipal de Patate se determinó el 57,4%,

Por lo tanto, corrobora con nuestros resultados en los gráficos 01,01,03,04,05,06,07,08 en la cual se puede constatar que la gestión administrativa está muy relacionada a aspectos como: planeación, organización, dirección y control. La contrastación de los resultados con las bases teóricas Según, (Chiavenato, Idalberto, 2003), los objetivos se podrán definir como los resultados específicos que pretende alcanzar una institución a través del cumplimiento de su misión. Efectuando la contrastación con los resultados mediante los gráficos 01, 02, 0, 04, 05, 06, 07, 08, se concluye que los objetivos son esenciales para el éxito de la organización porque establecen un curso, ayudan a la evaluación, revelan prioridades, permiten la coordinación y sientan las bases para planificar, organizar, motivar y controlar con eficiencia y eficicacia la institución educativa. Por ello concluimos que planear es prever el futuro. Identificar los objetivos y establecer los planes de acción para conseguirlos, mediante

recursos, plazos etapas y mediciones. La planeación estratégica debe ser entendida como un proceso participativo, que no va a resolver todas las incertidumbres, pero que permitirá trazar una línea de propósitos para actuar en consecuencia. De acuerdo, (Chiavenato, 2012), define: Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. La dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro surge de los pasos de la planificación y la organización.

Para determinar la satisfacción laboral del personal administrativo de la UMET Sede Machala, se eligió el modelo SL-SPC (Palma, 2005), siendo los factores más importantes para los encuestados: el reconocimiento personal y/o social, significación de la tarea, beneficios económicos y las condiciones del trabajo de acuerdo con un análisis descriptivo de los puntajes promedio obtenidos de cada factor en relación la nivel de satisfacción. Además, respondieron a nivel general estar en promedio satisfechos (37%) y otro porcentaje igual de empleados indicó estar satisfechos.

Contrastación de los resultados con las bases teóricas

Planear, dirigir, coordinar y controlar" (p.71). En esta definición la gestión administrativa implica el servidor público debe desarrollar actividades relacionadas con las fases del proceso administrativo de la institución educativa donde laboran. Esto corrobora que en los gráficos 01,02,03,04,05,06,07,08, que es muy importante con respecto a los estudios teóricos, expuestos de diversos autores acerca de la gestión administrativa, se ha demostrado estadísticamente la influencia de diversos factores como: la planificación, organización dirigir y controlar según.

Robbins (2004) declara que la satisfacción laboral es el conjunto de las actitudes generales que cada individuo posee hacia su trabajo. Indica que quien está satisfecho con su trabajo tendrá actitudes positivas frente

a este y si, por el contrario, no está satisfecho, tendrá actitudes negativas, es decir, todo lo determina la satisfacción laboral.

Esto corrobora que en los gráficos 09,10,11,12,13,14,15,16,17, que es muy importante referente a los estudios teóricos expuestos de diversos autores acerca de la satisfacción laboral, se ha revelado estadísticamente la influencia de diversos factores como: el desempeño profesional, condiciones laborales, equipo directivo, factores organizacionales. que influyen notablemente en la actitud del empleado (de satisfacción o insatisfacción laboral); Barba Briceño (2011), en su investigación sobre los factores predictores de la satisfacción laboral, conceptualiza la satisfacción laboral como el comportamiento que tiene cada docente frente a la gestión que realizan los administra Según Pérez (1982) (Citado por Tejada, 2014), la gestión administrativa "es el conjunto de acciones mediante el cual el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo:

Contrastación de los resultados con la hipótesis Hi:

Hi: La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez, Provincia de Pasco, Departamento de Pasco, 2021.

Ho: La Gestión Administrativa no se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez, Provincia de Pasco, Departamento de Pasco, 2021.

Tabla 24

Correlación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral

			Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.750**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	35	35
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.751**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	35	35

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

Fuente: SPSS

Dados los resultados de la tabla N° 17, afirmamos que existe una relación positiva alta (0,750) entre la Gestión Administrativa y la

satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, la p-valor ≤ 0,05 nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es < al 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez - Provincia de Pasco, Departamento de Pasco. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho).

CONCLUSIONES

1. Se acepta la hipótesis general al probarse que existe una correlación alta de 75% y el valor de significancia es p-valor ≤ 0,05 nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es < al 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez - Provincia de Pasco, Departamento de Pasco. De la misma manera la planificación, organización y la dirección mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral tanto en los factores e indicadores motivadores como desempeño profesional, condiciones laborales, equipo directivo, factores organizacionales. Se aprecia que existe un desarrollo organizacional positivos y se implementan políticas de modernización en la institución ello en beneficio de los docentes y comunidad educativa.

2. Se acepta la hipótesis específica 1 al probarse que existe una relación positiva moderada 60.9% y el valor de significancia de 0.05 entre la planificación y la satisfacción laboral de los docentes un grado de asociación significativa entre la definición de objetivos, definición de planes, programación de actividades con la satisfacción laboral en la de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021Esto significa que la planificación se asocia en significativamente con la satisfacción laboral. En el aspecto de la planificación se han alineado las políticas institucionales en el marco de ministerio de educación.

3. Se acepta la hipótesis específica 2 al probarse que existe una relación positiva moderada 56.6% y el valor de significancia de 0.05 entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021. Esto significa que en la organización que es muy importante elaborar un plan de mejora

continua lo cual permitirá aumentar el bienestar de los docentes y la comunidad educativa.

4. Se acepta la hipótesis específica 3 al determinar el grado de correlación positiva moderada de 58.4 % y el valor significancia es de 0.05%, al probarse que existe un grado de asociación significativa, entre la dirección con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021. Es decir, el equipo directivo ejecuta adecuadamente su trabajo directivo y el Consejo Directivo de la escuela respeta las normativas del sector educación con los principios éticos y deontológico. Estos resultados nos permiten inferir la importancia de fortalecer las competencias en normativas del sector educación dirigido a la comunidad educativa.

5. Se acepta la hipótesis específica 4 al determinar el grado de correlación positiva alta de 70.1 % y el valor significancia es de 0.05%, al probarse que existe un grado de asociación significativa, entre el control con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021. Con la finalidad de medir y corregir el desempeño de las actividades y procesos que se llevan a cabo los docentes para asegurar que los objetivos de la institución educativa sean alcanzados para beneficio de los estudiantes.

RECOMENDACIONES

1. Difundir los resultados de esta investigación a nivel de la Institución Educativa N°34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco, para que el director y el consejo directivo adquieran conocimiento de la importancia que ejerce de la gestión administrativa para generar satisfacción laboral y se optimice el trabajo en equipo con adecuadas relaciones interpersonales en beneficio de la comunidad educativa.
2. Desarrollar programas de planificación a nivel de los directivos de la Institución Educativa N° 34033 Mavilo Calero Pérez Pasco; a fin de optimizar la gestión de objetivos estratégicos e institucionales, definición de planes, programación de actividades y presupuesto para optimizar la satisfacción laboral.
3. Realizar el fortalecimiento de competencias a los directivos de la Institución Educativa N° 34033 Mavilo Calero Pérez Pasco en el tema de organización a fin de promover un buen clima laboral, relaciones laborales, desarrollo profesional y sistemas de trabajo.
4. Desarrollar un plan de actuaciones encaminadas a conseguir que los docentes y directivos se sientan motivados para ofrecer lo mejor de sí mismos en la Institución Educativa N° 34033 Mavilo Calero Pérez Pasco, para optimizar la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J. M. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. Revista Educación, 344, 217-243.

Agui Bueno, D. y Zelaya Cabello, K. (2018), *Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Perú

Barraza Macías, A. y Ortega Muñoz, F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Revista Electrónica Diálogos Educativos, 9(17), 4-17.

Boland, L., Carro, F. D., Stancatti, M. J., Gismano, Y., Banchieri, L., Blanco B y Temporelli, C. (2018). *Funciones de la administración. Teoría y práctica*. Argentina: Universidad Nacional del Sur.

Botero Pinzón, L. D. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria*. Revista Ciencias Estratégicas, 25(38), 271-276

Concepción Godoy, Y. 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, Lima, Perú.

Del Valle López, J. A. (2016). *Modelo asociativo entre factores determinantes del desempeño organizacional y la satisfacción de los públicos en instituciones educativas* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Díaz, J. (2014). *Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández y Rodríguez, S. J. (2011). *Introducción a la administración*. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia (5ª. ed.). México: McGraw-Hill.

Llanos Rodriguez, L. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, distrito San Martín de Porres*. (tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Perú

Palomares Álvaro, V. B. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Pérez Gavilanes, A. C. y Guerrero Velastegui, C. A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Pérez Gavilanes, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. (tesis de maestria) Universidad Técnica de Ambato -Ecuador.

Portugal Moscoso, F. C. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Rivera Muñoz, R. y Medina Bonilla, L (2017). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Santa Ana de Tusi – Pasco*. (tesis de pregrado) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. Perú

Salgado, J. F., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME*. Psicothema, 8(2), 329-335.

Salgado, J. F., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME*. Psicothema, 8(2), 329-335.

Sotomayor Cabrera K. (2019), *Análisis de la satisfacción laboral y calidad del servicio a los estudiantes por parte del Área Administrativa de la Universidad Metropolitana Sede Machala*. (Tesis de maestria) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador

Toscano Ruiz, F. y Cabezas Barco, H. L. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa*

pública municipal de saneamiento ambiental de babahoyo (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador.

Turbay Moreira, M. F., Peña Galeas, M., Cedeño Abril, E. J. y Chang Muñoz, W. L. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en la rentabilidad y calidad de los servicios a los usuarios de una institución educativa*. Revista Ciencia e Investigación, 1(4), 36-41.

Vela Quintero, J. H., Rositas Martínez, J. y Hernández González, J. F. (2015). *Satisfacción laboral en los tecnológicos nacionales de México de la región noreste: Un modelo de ecuaciones estructurales. Innovaciones de Negocios*, 12(24), 255-280.

Velásquez Aquino, D. (2019). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el Colegio Nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra*. (tesis de pregrado) Universidad Privada del Norte. Perú.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ferruzo Trujillo, C. (2023). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez - Pasco 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. http://...

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES

Estimado docente; la presente encuesta anónima es con fines netamente académicos como parte de una investigación de estudios. Se trata de tener su opinión, sobre la Gestión Administrativa que le brinda la institución educativa donde labora. Por favor marque con una (X)

DATOS GENERALES

Género : O Masculino O Femenino
Estado Civil : O Soltero O Casado O Otro
Máximo nivel académico : O Licenciatura O Maestría O Doctorado
Tipo de contrato : O Contrato a término fijo O Nombrado
Tiempo de servicio: O 5< años O 6 a 10 años O 11 a 15 años O 16> años

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada según su punto de vista, Su respuesta que es de suma importancia para mi investigación. Las opciones a marcar son:

1. NUNCA	**2. MUY POCAS VECES**	**3. ALGUNAS VECE**	**4. CASI SIEMPRE**	**5. NUNCA**

N°	**Preguntas: ¿Cómo califica la gestión administrativa en relación a …?**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	Planificación					
1	El director propone estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos institucionales de los instrumentos de gestión					
2	Los recursos materiales y tecnológicos que le proporciona la institución (gestión directiva) son utilizados adecuadamente en su área de trabajo.					
	Organización					
3	La institución tiene bien establecida sus políticas para un adecuado ambiente de trabajo y esta organizada adecuadamente					
4	Los instrumentos de gestión que utiliza la Institución: PEI PAT ROF y MOF le permite desarrollar de manera eficiente sus funciones.					
	Dirección					
5	El equipo directivo ejecuta adecuadamente su trabajo directivo					
6	El Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector educación con los principios éticos y deontológico					
	Control					
7	El consejo directivo exige resultados positivos a los docentes					
8	El consejo directivo supervisa permanentemente el desempeño de los docentes y toma medidas correctivas					
	Condiciones Laborales					
9	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que se me asigna?					
10	Estoy satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente					
	Desempeño Profesional					

11	Estoy satisfecho con las actividades docentes y/o directivas que desempeño en este momento					
12	Estoy satisfecho con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo					
	Factores Organizacionales					
13	Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata los coordinadores de área de la institución					
14	Estoy satisfecho con el apoyo y las facilidades que me brinda los coordinadores de área de la institución para desarrollarme profesionalmente					
	Equipo Directivo					
15	Estoy satisfecho con la equidad con que nos trata el Consejo Directivo de la institución					
16	Estoy satisfecho con la forma en que el Consejo Directivo de la institución acompaña y/o monitorea mi trabajo					

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO**:** RELACION DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 34033 MAVILO CALERO PEREZ - PASCO 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
Problema General ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021? **Problemas Específicos:** *¿Cómo se relaciona la planeación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021? *¿Cómo se relaciona la organización con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021? *¿Cómo se relaciona la dirección con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021? *¿Cómo se relaciona el control con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021?	**Objetivo General** Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021 **Objetivos Específicos:** *Determinar cómo se relaciona la planeación con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021 *Determinar cómo se relaciona la organización con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021 *Determinar cómo se relaciona la dirección con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021 *Determinar cómo se relaciona el control con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021	**Hipótesis General** La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021 **Hipótesis Especificas**: *La planeación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021 *La organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021 *La dirección se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021 *El control se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez – Pasco 2021	Variable Independiente**:** X = Gestión administrativa Dimensiones -Planeación. -Organización -Dirección. -Control. **Variable Dependiente:** Y = Satisfacción del usuario Dimensión: -Desempeño profesional -Participación -Equipo directivo -Factores organizacionales	Tipo de investigación: Tipo aplicada Enfoque Cuantitativo Nivel Descriptivo Correlacional **Diseño de la investigación:** No experimental **Población y Muestra** La población está conformada todos los docentes de la IE N°34033 Mavilo Calero Perez -Pasco 2021. **Técnicas de recolección de información:** **Fuentes primaria:** La observación **Fuentes secundaria** libros **Fuentes terciarias:** Internet	**Procesamiento**: Software estadístico SPSS **Técnica** Encuesta Instrumento Cuestionario de encuesta