



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

**CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

**"DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GERENTES, SUBGERENTES DE MUNICIPALIDAD DE ICA Y SATISFACCIÓN DE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA-2024"**

Presentado por:

**QUISPE INGA NÉSTOR WALTER**

De la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** mención **ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 30 de julio de 2025.

**Atentamente**

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
  
Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA  
DIRECTOR

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA: EDUCACIÓN**

**Mención: Administración y Planificación de la Educación Superior**



**TESIS**

**Desempeño Laboral de los Gerentes, Subgerentes de  
Municipalidad de Ica y Satisfacción de Docentes de  
Instituciones Educativas de Nivel Primaria-2024**

**Línea de Investigación:**

**Sociedad, Desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales**

**AUTOR**

**Bach. QUISPE INGA NÉSTOR WALTER**

**GRADO ACADÉMICO A OBTENER: MAESTRO**

**ASESORA:**

**Dra. JOSEFA BERTHA PARI OLARTE**

**ICA- PERÚ**

**2026**

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien siempre está conmigo en todo momento de mi vida, bendiciéndome y guiándome.  
A mi familia por el apoyo y soporte incondicional, afecto y confianza que me permitieron lograr mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por concederme la vida y guiar mis pasos día a día, protegiéndome y acompañándome en cada momento. A la Escuela de Posgrado de la UNICA por la oportunidad para seguir capacitándome; a mis maestros quienes impartieron sus sapiencias para el logro de mis objetivos y culminar la Investigación.

Un agradecimiento especial a mi asesor, quien me brindó su experiencia, conocimiento y orientación para culminar la tesis. A mi familia, quienes son el motor fundamental para mis logros, a pesar de las adversidades e inconvenientes

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	10
<b>II. ESTRATEGIA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>20</b>
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	39
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	42
VIII. ANEXOS .....	46
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	47
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GERENTES, SUBGERENTES DE MUNICIPALIDAD DE ICA Y SATISFACCIÓN DE DOCENTES .....	47
DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVE PRIMARIA-2024 .....	47
ANEXO 2. INSTRUMENTO/ ENCUESTA, Y OTROS.....	49
ANEXO 3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	52
ANEXO 4. BASES DE DATOS PROCESADAS EN PROGRAMA SPSS .....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pag.</b>
<b>Tabla 1.</b> <i>¿El gerente general de la Municipalidad Provincial de Ica, y el Alcalde desarrollaron la audiencia pública de rendición de cuentas, en el mencionaron la construcción de aulas pedagógicas?</i>	<b>27</b>
<b>Tabla 2.</b> <i>¿El gerente de infraestructura y desarrollo urbano-rural ha gestionado y ha ejecutado expediente técnico para construcción de infraestructura educativa, con ello?</i>	<b>28</b>
<b>Tabla 3.</b> <i>¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha realizado la inspección, las condiciones salubridad de los ambientes de las instituciones educativas de nivel primario en provincia de Ica?</i>	<b>29</b>
<b>Tabla 4.</b> <i>¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha promovido e incentivado el turismo en la provincia de Ica?</i>	<b>30</b>
<b>Tabla 5.</b> <i>¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha atendido casos sociales en defensa del niño (a) y adolescente en edad escolar?</i>	<b>31</b>
<b>Tabla 6.</b> <i>¿La gerencia de planificación, y presupuesto, asigna presupuesto inmediatamente para la adquisición de materiales, equipos, y la construcción de infraestructura educativa, con ello?</i>	<b>32</b>
<b>Tabla 7.</b> <i>¿La sub gerencia de gestión ambiental ha desarrollado acciones de sensibilización al cuidado del medio ambiente dirigido a los estudiantes de la provincia de Ica?</i>	<b>33</b>
<b>Tabla 8.</b> <i>¿Los trabajadores de confianza del Alcalde de la Municipalidad de Ica te han atendido con un trato cordial y amable?</i>	<b>34</b>
<b>Tabla 9.</b> <i>¿Los gerentes y sub gerentes, muestran interés y disponibilidad para solucionar su solicitud y reclamo de construcción de infraestructura educativa?</i>	<b>35</b>
<b>Tabla 10.</b> <i>¿En cuánto tiempo los gerentes y sub gerentes les responde, las solicitudes para la ejecución del cerco perimétrico de la institución educativa?</i>	<b>36</b>
<b>Tabla 11.</b> <i>¿La sub gerencia de educación, cultura y deporte de la Municipalidad Provincial de Ica, comunica las respuestas a las solicitudes de apoyo para el desarrollo de la actividad deportiva en la institución educativa?</i>	<b>37</b>
<b>Tabla 12.</b> <i>¿Los gerentes y sub gerentes, como hacen participar en sus decisiones a los docentes de educación primaria?</i>	<b>38</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pag.</b>
<b>Figura 1.</b> <i>¿El gerente general de la Municipalidad Provincial de Ica, y el Alcalde desarrollaron la audiencia pública de rendición de cuentas, en el mencionaron la construcción de aulas pedagógicas?</i>	<b>27</b>
<b>Figura 2.</b> <i>¿El gerente de infraestructura y desarrollo urbano-rural ha gestionado y ha ejecutado expediente técnico para construcción de infraestructura educativa, con ello?</i>	<b>28</b>
<b>Figura 3.</b> <i>¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha realizado la inspección, las condiciones salubridad de los ambientes de las instituciones educativas de nivel primario en provincia de Ica?</i>	<b>29</b>
<b>Figura 4.</b> <i>¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha promovido e incentivado el turismo en la provincia de Ica?</i>	<b>30</b>
<b>Figura 5.</b> <i>¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha atendido casos sociales en defensa del niño (a) y adolescente en edad escolar?</i>	<b>31</b>
<b>Figura 6.</b> <i>¿La gerencia de planificación, y presupuesto, asigna presupuesto inmediatamente para la adquisición de materiales, equipos, y la construcción de infraestructura educativa, con ello?</i>	<b>32</b>
<b>Figura 7.</b> <i>¿La sub gerencia de gestión ambiental ha desarrollado acciones de sensibilización al cuidado del medio ambiente dirigido a los estudiantes de la provincia de Ica?</i>	<b>33</b>
<b>Figura 8.</b> <i>¿Los trabajadores de confianza del Alcalde de la Municipalidad de Ica te han atendido con un trato cordial y amable?</i>	<b>34</b>
<b>Figura 9.</b> <i>¿Los gerentes y sub gerentes, muestran interés y disponibilidad para solucionar su solicitud y reclamo de construcción de infraestructura educativa?</i>	<b>35</b>
<b>Figura 10.</b> <i>¿En cuánto tiempo los gerentes y sub gerentes les responde, las solicitudes para la ejecución del cerco perimétrico de la institución educativa?</i>	<b>36</b>
<b>Figura 11.</b> <i>¿La sub gerencia de educación, cultura y deporte de la Municipalidad Provincial de Ica, comunica las respuestas a las solicitudes de apoyo para el desarrollo de la actividad deportiva en la institución educativa?</i>	<b>37</b>
<b>Figura 12.</b> <i>¿Los gerentes y sub gerentes, como hacen participar en sus decisiones a los docentes de educación primaria?</i>	<b>38</b>

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo de evaluar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024, tipo aplicada, nivel explicativo, diseño correlacional y no experimental, la población estuvo constituida por 183 docentes, de las cuales se seleccionó 159 docentes como muestra probabilística, la técnica que aplicó la encuesta, instrumento el cuestionario en escrito, el procesamiento de datos se realizó con el Programa SPSS. Obteniendo como resultado que el Rho de Spearman tiene un valor de  $r = -0,794^{**}$ , la cual nos indica que el desempeño laboral de los gerentes de Línea, y satisfacción de docentes tienen una relación negativa, los gerentes de línea no está satisfaciendo las necesidades debido a la desidia y falta de interés. La subgerencia de educación y deporte comunica tardíamente apoyo a instituciones educativas, ignorando la falta de entrega de implementos deportivos prometidos, y otras necesidades

En conclusión, se logró evaluar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024, ya que el valor estadístico Rho de Spearman de  $-0,791^{**}$  presenta una correlación negativa entre el desempeño de gerentes y la satisfacción de docentes en Ica, por las demoras en la elaboración de expedientes para infraestructura educativa y la desatención de solicitudes de apoyo para los docentes de la instituciones educativas

**Palabras clave:** Desempeño, docente, gerentes, subgerentes, laboral, satisfacción

## ABSTRACT

The research aimed to evaluate the job performance of managers, deputy managers of the municipality of Ica affects the satisfaction of teachers of educational institutions at the primary level-2024, applied type, explanatory level, correlational and non-experimental design, the population consisted of 183 teachers, of which 159 teachers were selected as a probabilistic sample, the technique that applied the survey, instrument the written questionnaire, data processing was carried out with the SPSS Program. Obtaining as a result that Spearman's Rho has a value of  $r = -0.794^{**}$ , which indicates that the job performance of Line managers and teacher satisfaction have a negative relationship, line managers are not meeting the needs due to laziness and lack of interest. The Education and Sports Deputy Directorate belatedly communicates support to educational institutions, ignoring the lack of delivery of promised sports equipment and other needs.

In conclusion, it was possible to evaluate the work performance of the managers and deputy directors of the municipality of Ica. This impacts the satisfaction of teachers in primary-level educational institutions in 2024. The Spearman's Rho statistical value of  $-0.791^{**}$  shows a negative correlation between the performance of managers and the satisfaction of teachers in Ica, due to delays in preparing files for educational infrastructure and the neglect of requests for support for teachers at educational institutions.

Keywords: Performance, teacher, managers, deputy directors, work, satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Actualmente, el deficiente desempeño laboral de gerentes y subgerentes sigue siendo un problema relevante en muchas partes del mundo, afectando directamente la satisfacción en diversas instituciones públicas. Esto se confirma en una investigación de la Escuela de Organización Industrial (citado por ESAN, 2022), la cual revela que el desempeño de uno de cada seis funcionarios en roles de gerencia o subgerencia es insatisfactorio o deficiente. Ante esta situación, se recomienda que todos los profesionales a cargo de equipos de trabajo adopten un rol activo en la gestión orientada a resultados, para evitar el bajo rendimiento de los empleados. Según el estudio, "como gerente, usted puede contribuir a mejorar el desempeño de los empleados en hasta un 25%".

A nivel nacional, también se observa un desempeño laboral deficiente entre los gerentes y subgerentes que trabajan en diversas municipalidades, lo cual está estrechamente relacionado con la satisfacción de los docentes en distintas instituciones educativas. Esto se enmarca dentro de lo establecido por la Ley Orgánica de Municipalidades No 27972 en su artículo 82° sobre Educación, específicamente en los ítems 4) monitorear la gestión pedagógica y administrativa de las instituciones educativas bajo jurisdicción en coordinación con la Dirección Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativas según corresponda

En las instituciones educativas, hoy en día, las decisiones gerenciales cumplen un rol muy importante ya que de esto depende el desempeño laboral de quienes lo ejercen, y esta tenga una satisfacción de los docentes de instituciones educativas de nivel primario (usuarios). Sin embargo, los gerentes muestran deficiencia en el desempeño laboral como en la mejora o construcción de infraestructura educativa (aulas pedagógicas), inspección, las condiciones salubridad de los ambientes de las instituciones educativas de nivel primario, entre necesidades que se presentan en el contexto del entorno de los docentes

En la región Ica, concretamente la Municipalidad Provincial de Ica viene aconteciendo con algunos gerentes y sub gerentes, están incumplimiento de manera eficaz su desempeño laboral, a consecuencia de lo ha ocurrido en el sector conocido el Barrio Chino, ubicado en el distrito iqueño de Salas Guadalupe (Ica) un promedio de 300 escolares corren el riesgo de perder el año lectivo debido a la falta de **infraestructura** y personal docente en los colegios de la zona. Así lo señaló **Carlos Cuarite**, director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Ica, quien sostuvo que en **Barrio Chino** hay déficit de infraestructura habilitada, docentes y equipamiento escolar, por lo que ha solicitado al Ministerio de Educación (Minedu) mayor presupuesto. (RPP Noticias, publicado 24 de febrero de 2023)

Dada la problemática descrita, es necesario realizar una investigación científica para evaluar el desempeño laboral de los gerentes y subgerentes de la Municipalidad Provincial de Ica y su incidencia en la satisfacción del personal docente. Con una investigación adecuada, se podrán sugerir o presentar recomendaciones que contribuyan a mejorar el desempeño laboral del personal jerárquico de la entidad municipal. Esto es crucial para evitar demoras en la atención de solicitudes docentes relacionadas con la construcción de infraestructura educativa y otros requerimientos, que actualmente no se ejecutan de manera óptima por parte de la municipalidad.

Este estudio también permitirá esclarecer el desempeño de los gerentes y subgerentes, quienes tienen la responsabilidad principal de satisfacer las demandas de los docentes. Mejorar estas interacciones puede favorecer significativamente las actividades pedagógicas y académicas, promoviendo un entorno de enseñanza-aprendizaje más efectivo para los estudiantes.

**Delimitación Espacial.** El trabajo se desarrolló en la provincia Ica

**Delimitación Temporal.** El estudio está orientado al año 2024

**Delimitación Social.** Los gerentes de línea, sub gerentes de la Municipalidad Provincial de Ica

**Delimitación de Unidad de Estudio.** Docentes de las instituciones educativas de nivel primaria

**Delimitación Conceptual.** Está enfocado a las definiciones conceptuales relacionados a las variables de estudio: Desempeño laboral de los Gerentes, Sub Gerentes, y Satisfacción de Docentes

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Problema general**

¿En qué medida el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria- 2024?

### **Problemas específicas**

a. ¿En qué medida el desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024?

b. ¿En qué medida el desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024?

c. ¿En qué medida el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria- 2024?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio tiene una sólida justificación en varios aspectos que lo convierten en un aporte valioso tanto para la sociedad como para la práctica profesional y el desarrollo teórico en el ámbito de la gestión pública.

**Justificación Social:** Este estudio tiene un impacto social significativo, ya que analizará si existe una relación entre el desempeño laboral de los gerentes y subgerentes de la Municipalidad Provincial de Ica y la satisfacción del personal docente de las instituciones educativas públicas de nivel primario en 2024. Los resultados permitirán a la sociedad en general conocer el verdadero desempeño de estos funcionarios y evaluar si su gestión está satisfaciendo las necesidades del sector educativo. De esta forma, el estudio contribuirá a la mejora de los servicios ofrecidos por la municipalidad, impactando positivamente en la calidad de la educación y beneficiando a la comunidad en su conjunto.

**Justificación Práctica:** Desde un punto de vista práctico, este estudio tiene una utilidad directa. Al conocer la situación real del desempeño laboral de los gerentes y subgerentes, los resultados servirán como una herramienta para la toma de decisiones dentro de la municipalidad. Esto es crucial para mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios ofrecidos, ya que la investigación se basa en una realidad concreta y observable. Las recomendaciones que surjan de este estudio podrán ser implementadas por la municipalidad para optimizar el desempeño laboral y, por ende, mejorar los resultados visibles en la atención a los docentes y las instituciones educativas.

**Justificación Teórica:** La investigación también tiene una justificación teórica, ya que se apoya en teorías sustentadas por diversos autores, las cuales serán contrastadas con la realidad descrita. Es esencial fortalecer la gerencia pública mediante el conocimiento teórico actualizado, especialmente en lo que respecta al manejo de las relaciones laborales. En el siglo XXI, la gerencia se centra en lo humano y en la obtención de resultados que satisfagan a los usuarios, lo que implica que las capacidades del gerente y subgerente se consideren como recursos estratégicos. Por tanto, es urgente revisar las relaciones intrínsecas que conforman el entorno laboral y la satisfacción de los usuarios, con el fin de mejorar la planificación y la gestión pública.

**Justificación Metodológica:** La investigación tiene una justificación metodológica sólida, ya que busca generar conocimiento válido y confiable. El estudio se apoya en procedimientos, técnicas e instrumentos metodológicamente robustos, lo que garantiza la calidad y relevancia de los resultados obtenidos. Además, la investigación contribuirá a desarrollar nuevos instrumentos y enfoques para futuras indagaciones en el área, ofreciendo así un punto de partida para investigaciones posteriores que continúen explorando y mejorando la gestión

pública y su impacto en la satisfacción de los usuarios

### **Importancia de investigación**

El desempeño laboral, está estrechamente vinculado con todas las funciones que desarrolla la Gerencia de General, Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural, Gerencia de Desarrollo Económico, Gerencia de Servicios Municipal y Desarrollo Social, Gerencia de Planificación, Presupuesto y Racionalización, quienes se interrelacionan permanentemente con los usuarios sobre todo con los docentes de diversas instituciones educativas con fines de gestionar las obras públicas. Desde esta perspectiva su importancia de la presente investigación radica en encontrar las deficiencias en el desempeño laboral, la satisfacción y/o insatisfacción de los docentes en el ámbito de la provincia de Ica

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general**

Evaluar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024

### **1.4.2. Objetivos específicos**

a. Evaluar el desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica y su incidencia en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria- 2024

b. Evaluar el desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica, y su incidencia en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024

c. Determinar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica y su incidencia en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria-2024

## **1.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Hipótesis general**

El desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide significativamente en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

a. El desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica incide directamente en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024

b. El desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica incide significativamente en la satisfacción de docente de instituciones educativas de nivel primaria-2024

c. El desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide directamente en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria -2024

## **1.6. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

### **-Variable 1.**

Desempeño laboral de los gerentes y sub gerentes

### **-Variable 2.**

Satisfacción del personal docente.

## **1.7. Antecedentes**

### **a) Antecedentes internacionales**

La investigación de García (2020) se centra en "El impacto de la satisfacción personal en la satisfacción laboral de los empleados y cómo influye en su compromiso tanto con las tareas como con la organización". Este estudio, realizado en la Universidad de Navarra en Pamplona, España, tiene como objetivo analizar cómo el bienestar en el entorno laboral afecta la dedicación de los trabajadores, con el fin de desarrollar políticas organizacionales que consideren esta relación. Utilizando un enfoque inductivo y un diseño no experimental, el estudio se basó en una muestra de 242 empleados, aplicando encuestas como técnica de recolección de datos, con un cuestionario como instrumento principal. Los resultados indican que la satisfacción de los miembros de la organización está relacionada con diversos factores internos: remuneración, prestaciones, estilo de liderazgo, implicación, compatibilidad persona-organización, sindicato, división de recursos humanos, ética laboral, sistemas de información, compañeros, colaboración, seguridad y flexibilidad laboral, trabajo en sí y variedad laboral, capacitación, conciliación de la vida laboral, y **concluyó** que significa reconocer y fomentar el uso de las propias capacidades y habilidades, lo que afecta directamente a la felicidad laboral, por eso las personas desean y esperan de sus empresas posibilidades de crecimiento tanto profesional como personal ello se demuestre en los hechos

Martínez (2023) su tesis trata. "Medición de la satisfacción de los usuarios y los usuarios del Metro de Medellín. factores de satisfacción con un enfoque de género", desarrollo por la Universidad Los Andes de Colombia, con el objetivo de identificar las variables que inciden en la satisfacción, desde el punto de vista del género, en el Metro de Medellín, tipo de estudio teórico, enfoque mixto, muestreo probabilístico de hombres y mujeres, de edades de 18 y 65 años, consumidores y consumidoras, para la recopilación de información se utilizó la plataforma SurveyMonkey, donde se cargó la encuesta. Se contrató a la empresa Offerwise para la aplicación de la encuesta online, en sus **resultados** señala las desigualdades de género presentes en el transporte público, evidenciando de manera cuantitativa las desventajas que

enfrentan las mujeres. Por ejemplo, se demostró que las mujeres viajan durante más tiempo que los hombres; se planteó un modelo que nos permite analizar que en un viaje habitual las mujeres gastan más dinero en relación con sus ingresos, que los hombres; su gasto de tiempo y dinero para evitar ser víctima de una violencia de género es mayor que el de los hombres; y, agravando aún más este panorama, y **concluyó** que los atributos de satisfacción de mayor significancia para las mujeres son la seguridad y la comodidad, en los cuales se marcó una clara diferencia negativa frente a la perspectiva de los hombres. Las variables que más inciden en la satisfacción de las mujeres en el metro de Medellín frente a los atributos de calidad del sistema son la comodidad, la seguridad contra el crimen, la seguridad contra accidentes, la experiencia de viaje en el alimentador y en el tren durante el viaje

Hañari (2024) su estudio trata de sustitución de tesis. “Informe consolidado de resultados encuesta de satisfacción de usuarios y partes interesadas”, desarrollado por la Universidad Nacional de Colombia, cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción de los usuarios y partes interesadas en los diferentes procesos establecidos por la Universidad Nacional de Colombia, en los servicios establecidos bajo el enfoque de los atributos de calidad, tipo de estudio básica, como muestra estudio 6 3322 del personal administrativo por medio web con ayuda de la herramienta Forms de Google se aplicó la encuesta con la debida diligenciamiento por parte de la población objeto de la Universidad Nacional de Colombia, en sus **resultados** es relevante determinar medidas de mejora en los rubro de los servicios y características de cada proceso con el fin de vincular la rapidez, accesibilidad y disponibilidad de los datos pertinentes. Cinco de las seis cualidades estudiadas obtuvieron puntuaciones de satisfacción superiores al 80% en el rubro, y **concluyó** el SIGA tiene procesos por cumplir y satisfacerse las necesidades del usuario queda demostrado y reforzado por los retos que se encontraron en el diseño y la aplicación del instrumento de diagnóstico, así como la interpretación y el análisis de la información recogidas y los mecanismos para su promoción y difusión.

En su investigación, Salas (2020) exploró el concepto de "Gerencia pública centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional", realizada en la Universidad Yacambú, Venezuela. El objetivo fue analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del talento humano, creando un constructo teórico aplicable a la gerencia pública de los Órganos Superiores del Nivel Central de la Alcaldía del Municipio Girardot, en el Estado Aragua. Con un enfoque racionalista-realista, la investigación utilizó un diseño de campo no experimental, transversal, y descriptivo-correlacional, aplicando una muestra no probabilística de 70 trabajadores y tres instrumentos con escalas cuantitativas: la Escala de Meyer, Allen y Smith, Procedimientos Gerenciales de Romero, y la Escala de Spector. Los resultados mostraron un coeficiente Alfa de Cronbach promedio de 0.85, indicando que los gerentes aplican un trato humanizado hacia el personal con adecuada retroalimentación. La conclusión principal fue

que el compromiso predominante es "normativo," con una baja intención de permanencia en la empresa. Por ello, se subraya la importancia de fortalecer la relación entre directivos y empleados y avanzar hacia la adopción de nuevas tendencias organizativas del siglo XXI.

#### **b) Antecedentes nacionales**

**Churquipa (2020)**, en su tesis titulada “Gestión administrativa y su relación con el clima laboral en los Colegios Emblemáticos de la zona norte de la región Puno,” desarrollada en la UANCV, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en estos colegios. Utilizando un diseño no experimental, correlacional y de nivel explicativo, la investigación trabajó con una población de 502 instructores, de los cuales 217 fueron seleccionados como muestra. A través de un cuestionario con preguntas mixtas, se realizó la recolección de datos, que luego fueron analizados con el software SPSS. Los resultados revelaron que el 32% de los educadores del Colegio José Antonio Encinas vigilan estrictamente la asistencia escolar sin cuestionamientos, y el 21% de los docentes del Colegio Glorioso 821 indicó que la falta de tolerancia laboral afecta negativamente el clima. Se concluyó que el ambiente laboral es inadecuado en varias instituciones educativas, como el Colegio Mariano Melgar y otros, lo que afecta el desempeño laboral de los docentes.

**Ynga (2023)**, en su estudio “Calidad de servicio y satisfacción del usuario en una empresa de servicios educativos de la ciudad de Chiclayo,” desarrollado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, se propuso determinar la relación entre la calidad del servicio y la satisfacción del usuario. La investigación utilizó un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional. Se aplicó una encuesta con un cuestionario de 10 ítems para medir la satisfacción del usuario y 19 ítems para evaluar la calidad del servicio, a una muestra de 215 usuarios. Los resultados mostraron que el índice de satisfacción de los usuarios fue del 63,3%, mientras que la calidad del servicio alcanzó un 67%. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre las variables, como lo indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,542, con un nivel de significancia inferior a 0,005.

**Izquierdo (2023)** llevó a cabo la investigación titulada “Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes,” en la Universidad Nacional de Tumbes. El objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo. Con un enfoque aplicado, descriptivo y correlacional, y utilizando un diseño no experimental de corte transversal, la investigación abarcó a una muestra de 60 trabajadores. A través de cuestionarios y encuestas, los resultados indicaron una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño, evidenciada por un coeficiente de Pearson de 0,770 y un nivel de significancia de 0,001, lo que indica una correlación positiva fuerte. Se concluyó que el reconocimiento y la productividad del personal

están positivamente correlacionados, siendo fundamentales para mejorar el desempeño laboral.

**Huerta Zuñiga (2023)**, en su tesis titulada “La Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima, con enfoque global,” desarrollada en la Universidad Ricardo Palma, tuvo como objetivo explorar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en una institución educativa de Lima. Se utilizó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, método hipotético-deductivo y un diseño no experimental de corte transversal. Con una muestra de 289 empleados, los datos fueron recolectados mediante un cuestionario. Los resultados arrojaron un Chi cuadrado de Pearson de 277,082 y un coeficiente de correlación de 0,700, indicando una relación significativa entre las variables. Se concluyó que la falta de incentivos y de reconocimiento por parte de los superiores limita el rendimiento laboral, siendo estos factores clave para mejorar el desempeño en la institución

### **c) Antecedentes regionales**

**Ñañez (2024)** realizó una investigación titulada “Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario y secundario de menores del distrito de Huangascar -provincia de Yauyos,” en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El estudio se enfocó en investigar la relación entre el liderazgo directivo y la eficacia docente en las escuelas públicas del distrito de Huangascar. La muestra consistió en 14 docentes de educación primaria y secundaria, y se utilizó un cuestionario junto con una encuesta como instrumentos de recolección de datos. Los resultados, obtenidos mediante la prueba paramétrica  $r$  de Pearson, revelaron una significación estadística ( $r = 0,895$ ) con un valor  $p < 0,05$ , lo que indica una fuerte relación entre el liderazgo directivo y el rendimiento docente. Se concluyó que el 50% de los docentes realiza un trabajo óptimo, el 38,9% un trabajo mediocre, y el 11,1% considera que su desempeño es sobresaliente.

**Acevedo (2023)** llevó a cabo un estudio titulado “Las TIC’s y el desempeño laboral de los colaboradores de un instituto de educación superior, Ica,” desarrollado en la Universidad César Vallejo (UCV). El objetivo fue determinar la relación entre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC’s) y el desempeño laboral de los colaboradores en un instituto de educación superior en Ica. Esta investigación aplicada utilizó un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 115 colaboradores, y se utilizó una encuesta con 30 preguntas sobre las TIC’s. Los datos fueron analizados con la herramienta estadística SPSS, y los resultados mostraron una correlación significativa de 0,737 ( $p = 0,000$ ) entre las dos variables, destacando la importancia de las herramientas tecnológicas en el desempeño laboral. La investigación concluyó que, en la dimensión de disciplina laboral, el 3,4% de los encuestados mostró un uso deficiente de las TIC’s, el 43,5% tuvo un desempeño

regular, el 29,6% fue efectivo, y el 23,5% fue muy efectivo en el uso de estas herramientas

## **1.8. MARCO TEÓRICO**

### **1.8.1. Desempeño laboral**

El desempeño laboral que combina un enfoque sistémico del diseño de puestos de trabajo y constituye un avance prometedor en el amplio campo del enriquecimiento laboral, con una comprensión más profunda entre trabajadores enmarcados en la gestión, es uno de los mecanismos de motivación más intrigantes. Además, en el mismo se evalúa del cumplimiento de las tareas cumplidas o no, relacionados con la psicología organizativa e industrial. (Odcio Manrique et al; 2021)

Pedraza, Amaya y Conde (como citó en Bolaños, 2024) quien sostiene los desempeños laborales comprenden aquellas actividades o conductas que son detectadas en trabajadores de las empresas y que son importantes para alcanzar las metas organizacionales, los cuales pueden ser calculados respecto a las competencias de cada trabajador y su grado de aportación a la organización, donde este rendimiento puede ser exitoso o no, de acuerdo al conglomerado de particularidades que se presentan a través del comportamiento. (p.50)

Pashanasi Amasifuen et al. (2021) define el desempeño laboral (DL) en las instituciones públicas debe abordar la identificación de las carencias competenciales del personal administrativo con el fin de desarrollar métodos de refuerzo y mejora que apoyen la consecución de los objetivos y/o resultados previstos. Debido a las tareas, funciones y obligaciones únicas que tienen son los empleados a comparación con otros tipos de organizaciones que se gestionan de forma diferente a las empresas privadas.

Olivera-Garay et al. (2021) definen el desempeño laboral como la manifestación concreta de la capacidad de un empleado para ejecutar una tarea dentro de un entorno específico, reflejando su competencia de manera efectiva y eficiente. Los estados emocionales de los empleados, junto con su comportamiento en relación a diversos factores organizativos como la comunicación, el liderazgo, la motivación y las relaciones interpersonales, así como sus interacciones con elementos como la estructura organizativa, la tecnología, el liderazgo, la toma de decisiones y los recursos, juegan un papel crucial en conformar el clima general del lugar de trabajo.

Bendezú y Paúcar (2022) describen el desempeño laboral de los gerentes de línea como el conjunto de actitudes y percepciones que estos tienen respecto a su trabajo y su interacción con los usuarios. Destacan que la ejecución de tareas, aunque puede ser interesante, no siempre es esencial para los miembros de la institución, ya que las acciones laborales buscan satisfacer las necesidades que surgen en situaciones nuevas dentro de la empresa. Además, subrayan la importancia del deseo de los empleados de ser recompensados.

Castillo (2023) señala que el desempeño de los gerentes de línea es una combinación de capacidades, conocimientos, habilidades y técnicas que estos aplican en la toma de decisiones en entidades municipales para abordar sectores como la salud, la educación y la agricultura, entre otros. El éxito en el cumplimiento de metas y la gestión eficaz de recursos depende de la razonabilidad del servidor, su capacidad para generar ideas y su compromiso con el desarrollo del bienestar educativo.

Soto et al. (2024) explican que, en las administraciones públicas, el desempeño laboral de los subgerentes está relacionado con su capacidad para gestionar servicios que aseguren la satisfacción de las necesidades del público, incluyendo docentes, personal de salud y otros trabajadores. Esto se mide según índices de producción y busca obtener resultados positivos tanto a nivel individual como colectivo. El desempeño se estructura en torno a la ejecución de procedimientos de gestión, que abarcan la orientación y documentación de procesos organizacionales específicos, así como la estrategia y la implementación de acciones concretas para alcanzar metas. Además, se considera un factor clave en la innovación de técnicas y procedimientos que mejoren la eficacia de la entidad municipal, respondiendo a las demandas de diversos sectores (Anchelia, 2023).

### **1.8.2. Satisfacción del personal docente**

Solarte et al. (2023) argumentan que, para lograr la satisfacción de los docentes, es crucial que cada uno responda de manera eficiente a trámites o solicitudes, evitando así la incertidumbre que podría generar desconfianza en el proceso. La satisfacción y el cumplimiento de las expectativas de los usuarios internos, especialmente en lo que respecta a la calidad y la confiabilidad de la información dirigida externamente, son fundamentales, y deberían incluir elementos que justifiquen la necesidad de una auditoría de costos. Además, este enfoque debe integrarse en la cultura de mejora continua y en la garantía de calidad de la organización.

Vera et al. (como se cita en Dorado, 2024) exploran la medición de las reacciones tanto positivas como negativas, incluyendo incomodidades y miedos que pueden surgir durante experiencias difíciles. En esta línea, la satisfacción puede ser vista como una respuesta positiva, mientras que los afectos negativos pueden llevar a la insatisfacción.

Sánchez Silva (2023) sostiene que existe una estrecha correlación entre la satisfacción del cliente y la calidad del servicio, especialmente en el contexto del desempeño docente. Argumenta que una mayor satisfacción de los padres de familia está directamente relacionada con una mejor calidad del servicio educativo. Además, ofrecer un servicio de alta calidad no solo satisface a los clientes, sino que también beneficia a la sociedad en su conjunto, dado que una ciudadanía mejor formada contribuye a una convivencia más armoniosa. Según el autor, "la satisfacción se define por su conveniencia en el uso", lo que implica que es más importante producir lo que el cliente necesita que simplemente intentar vender productos o servicios. La

orientación al cliente debería ser prioritaria sobre la producción.

Cobo-Beltrán et al. (2023) destacan que la satisfacción de los usuarios o docentes es una manifestación clave de la efectividad en la gestión educativa y está relacionada con la buena disposición y permanencia del usuario en la actividad institucional. Por tanto, es esencial evaluar el nivel de satisfacción que tienen los gerentes municipales o los directores de Educación Básica Regular (EBR) con los servicios que el municipio ofrece a los centros educativos.

Procedimiento de atención al usuario

Cachón Martínez (2023) destaca que, en un entorno de alta competitividad, se ha convertido en un aspecto clave. Este procedimiento es fundamental en instituciones municipales y en otros sectores como la educación y la salud, ya que es donde se ponen en evidencia los atributos y la razón de ser de la institución al interactuar con los clientes o usuarios.

Hernández (como se cita en Ordaya, 2024) subraya que el procedimiento de atención al usuario es una actividad central que busca satisfacer diversas necesidades y deseos de la población objetivo. Este proceso permite evaluar las habilidades y cualidades de los gerentes en su capacidad para responder a las demandas de los usuarios. Por ello, es esencial que los responsables tengan la habilidad de superar las expectativas y necesidades de los consumidores en cuanto a la atención o servicio que se les ofrece.

Gaete Quezada et al. (2023) afirman que la participación de los docentes, junto con la sociedad civil organizada, es crucial en la gestión municipal. Este involucramiento es particularmente importante en la atención a las múltiples necesidades del sector educativo, como la mejora de las aulas pedagógicas, así como en la gestión y administración a nivel técnico y profesional.

Llanos Churquipa (2023) argumenta que la participación de los docentes en la gestión municipal, y en las peticiones públicas, forma parte del ejercicio de los derechos y deberes de las personas. Esta participación también incluye a los ciudadanos organizados en colectivos, grupos sociales y juntas vecinales, quienes intervienen en procesos estatales como elecciones, seguridad ciudadana, salud, y educación, contribuyendo así a la toma de decisiones y a la resolución de necesidades y demandas de la comunidad.

## **II. ESTRATEGIA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

#### **2.1.1. Tipo de la investigación**

El presente trabajo de investigación corresponde a la investigación tipo básico, debió que tiene el propósito de determinar el desempeño laboral de los gerentes, sub gerentes de la Municipalidad Provincial de Ica y la satisfacción del personal docentes de instituciones educativas públicas de nivel primario de 2024, buscando óptimos resultados.

Vizcaíno Zúñiga et al. (2023) la investigación aplicada se centra en el desarrollo de

conocimiento científico para resolver diversas situaciones problemáticas, que se basa en conocimiento asimilado, y busca traducirlo en aplicaciones concretas

### 2.1.2. Nivel de investigación

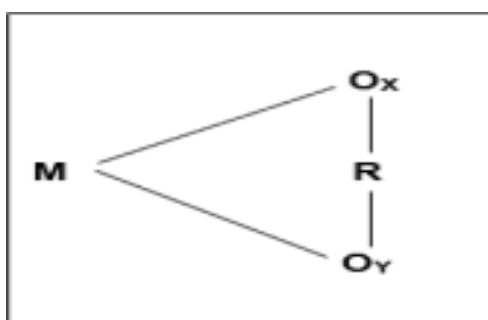
Explicativo

### 2.1.3. Diseño de investigación

La investigación corresponde diseño correlacional, y no experimental, porque se identifica la relación de ambas variables

Hernández (2010) explica que el diseño correlacional se utiliza para determinar las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado. Este tipo de diseño puede abordar la relación en términos de correlación, donde se examinan las asociaciones entre las variables sin necesariamente establecer una relación causal, o en función de la relación causa-efecto, en la cual se explora cómo una variable puede influir en otra. Este enfoque es esencial para entender cómo se interrelacionan diferentes elementos dentro de un contexto específico (p. 155).

Para la cual se presenta el siguiente diseño



Ox: Desempeño laboral de los gerentes y sub gerentes (encuesta a docentes que perciben el desempeño de los gerentes)

Oy: Satisfacción del personal docente.

R: Relación entre las variables.

M: Muestra

## 2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 2.2.1. Población

La población objeto del estudio, estuvo conformada por 183 docentes de a nivel de educación primaria de la jurisdicción de la provincia de Ica

### 2.2.2. Muestra

Como muestra de estudio seleccionada de 159 docentes

Hernández et al. (2014) define que la muestra es una pequeña fracción de la población. Es un número exacto de individuos, definido en sus características, al que llamamos población

Para la selección de muestra se aplica la siguiente formula

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{Z^2 \cdot P \cdot Q + N \cdot e^2}$$

N = Universos o población ..... 183

P = Probabilidad de ocurrencia 99% ..... 0,99

Q= Probabilidad de no ocurrencia... ..... 0,05

Z= Nivel de confianza ..... 1.96

e2= Nivel de desconfianza.....0,04

n = ¿?

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.99) (0.5) (183)}{(1.96)^2 (0.99) (0.5) + (183) (0.04)^2}$$

$$n = \frac{(3.84) (0.495) (183)}{(3.84) (0.495) + (183) (0.0016)}$$

$$n = \frac{(3.84) (90.585)}{1.9008 + 0.2928}$$

$$n = \frac{347.8464}{2.1928}$$

$$n = 159 \text{ Docentes}$$

## 2.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

### 4.1.1. Técnica

*Encuesta.* La misma que se aplicó a la unidad de previamente seleccionada en el tiempo de investigación y estudio de campo

## 2.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

### 4.2.1. Instrumento

*Cuestionario escrito.* Está conformado por preguntas que se desprende de las variables de la investigación, recogidas los datos y esta mide con la escala de medición Gargallo-López et al. (2021) permite comprender la aglutinación de las diversas percepciones de competencia, sirviendo para cualquier etapa estudio

Objetivos específicos	Técnicas	Instrumentos
Evaluar el desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica y su incidencia en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria- 2024	Encuesta	Cuestionario
Evaluar el desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica, y su incidencia en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024	Encuesta	Cuestionario
Determinar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica y su incidencia en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria-2024	Encuesta	Cuestionario

#### 4.2.2. Instrumentos de recolección de información

El análisis se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencia con el Programa SPSS

### III. RESULTADOS

#### 3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Correlaciones				
<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> El desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide directamente en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024			VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño laboral de los gerentes y sub gerentes	VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción del personal docente
Rho de Spearman	VARIABLE INDEPENDIENTE:	Coeficiente de correlación	1,000	-0,791**
	Desempeño laboral de los gerentes y sub gerentes	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
		VARIABLE DEPENDIENTE:	Coeficiente de correlación	-0,791**
	Satisfacción de docentes	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

El valor estadístico Rho de Spearman de  $-0,791^{**}$  muestra una fuerte correlación negativa entre las variables el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes, y la satisfacción de docentes, en ese contexto la labor realizada por los gerentes, subgerentes de la entidad municipal Ica, no está satisfaciendo las expectativas de los docentes de nivel de educación primaria, ya que demoran en la elaboración de expediente técnico para construcción de aulas pedagógicas, cerco perimétrico, también a ello se suma la desatención de diversas solicitudes para el apoyo de los docentes. Por lo tanto, el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica no incide directamente en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024

Por ello, en la decisión estadística, si acepta ( $-0,791^{**}$ ) la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna en base a los hallazgos del análisis Rho Spearman que señala que existe una correlación negativa entre las variables; sin embargo, el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes, y la satisfacción de docentes muestra un nivel bilateral ( $p$ -valor = 0,001) menor o igual a 0,05.

### HIPÓTESIS DE ESPECÍFICAS

Correlaciones				
<b>Hipótesis específica 1.</b> El desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica incide directamente en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024			Desempeño laboral de los gerentes de línea	Satisfacción de docentes
Rho de Spearman	Desempeño laboral de los gerentes de línea	Coefficiente de correlación	1,000	$-,794^{**}$
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Satisfacción de docentes	Coefficiente de correlación	$-,794^{**}$	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

El Rho de Spearman tiene un valor de  $r = -0,794^{**}$ , la cual nos indica que el desempeño laboral de los gerentes de Línea, y satisfacción de docentes tienen una relación negativa, por lo tanto se puede afirmar el trabajo que vienen realizando los gerentes de línea no están satisfaciendo existe una decidía, y falta de interés en solucionar los problemas, por ejemplo, la sub gerencia de educación, cultura y deporte de la Municipalidad Provincial de Ica comunica de manera tardía a través de WhatsApp algún apoyo para el desarrollo de la actividad deportiva en la institución educativa, ello, sin considerar la no entrega de implementos deportivos

Correlaciones				
<b>Hipótesis específicas 2.</b> El desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica incide significativamente en la satisfacción de docente de instituciones educativas de nivel primaria-2024			Desempeño laboral de los subgerentes	Satisfacción de docentes
Rho de Spearman	Desempeño laboral de los subgerentes	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Satisfacción de docentes	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

El Rho de Spearman tiene un valor de  $r = 0,615^{**}$  como se observa que existe un nivel de **correlación positiva considerable** entre el desempeño laboral de los subgerentes y satisfacción laboral, la cual nos indica que a mayor desarrollo de actividades y funciones que le corresponde a la subgerencia habrá mayor satisfacción del personal docente de la jurisdicción de la provincia de Ica, que incluye la respuesta oportuna de diversas solicitudes de carácter académica, infraestructura, actividades deportivas, actividades de capacitación entre otros requerimientos

Correlaciones				
<b>Hipótesis específica 3.</b> El desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide directamente en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria-2024			Desempeño laboral de los gerentes, subgerentes	Atención al docente
Rho de Spearman	Desempeño laboral de los gerentes, subgerentes	Coefficiente de correlación	1,000	-,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Atención al docente	Coefficiente de correlación	-,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

El Rho de Spearman tiene un valor de  $r = -0,732^{**}$ , la cual nos indica que el desempeño laboral

de los gerentes, subgerentes, y atención al docente tienen una relación negativa, por lo tanto, se puede afirmar hay una desatención de los gerentes, subgerentes a los docentes en diversas necesidades y no muestran interés y disponibilidad para solucionar las solicitudes y reclamos de construcción de infraestructura educativa que consiste en aulas pedagógicas

Prueba de Confiabilidad (Alfa de Cronbach) de la variable “Desempeño laboral de los gerentes y sub gerentes”

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	No de elementos
,855	159

La prueba de confiabilidad del instrumento para los ítems que conforman por la variable de desempeño laboral, obteniendo como resultado 0.855 (85.5%) cuyos resultados que demuestra indican el correcto nivel de confiabilidad.

Prueba de Confiabilidad (Alfa de Cronbach) en la variable “Satisfacción de docentes”

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	No de elementos
,906	159

Estas pruebas de confianza del instrumento para los ítems conformados por la variable satisfacción de docentes, obteniendo como resultado 0.906 (90.6%) cuyos resultados que demuestra indican el correcto nivel de confiabilidad.

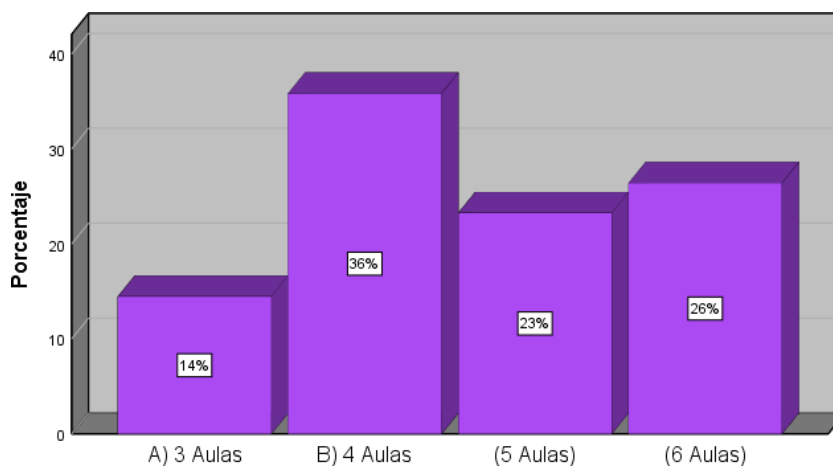
### 3.2. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 1.** ¿El gerente general de la Municipalidad Provincial de Ica, y el Alcalde desarrollaron la audiencia pública de rendición de cuentas, en el mencionaron la construcción de aulas pedagógicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A) 3 Aulas	23	14%	14,5	14,5
	B) 4 Aulas	57	36%	35,8	50,3
	C) 5 Aulas)	37	23%	23,3	73,6
	D) 6 Aulas)	42	26%	26,4	100,0
	Total	159	100%	100,0	

De acuerdo a los a la respuesta de los docentes que participan en presupuesto participativo y audiencia pública, que el 36% señalan han construido 4 aulas, el 26% indican 6 aulas, 23% 5 aulas, y el 14% 3 aulas, como se describe en los resultados que durante su gestión hasta la fecha el máximo de aulas y mínimo de aulas pedagógicas construidos distribuidas en diversas instituciones educativa

**Figura 1.** ¿El gerente general de la Municipalidad Provincial de Ica, y el Alcalde desarrollaron la audiencia pública de rendición de cuentas, en el mencionaron la construcción de aulas pedagógicas?

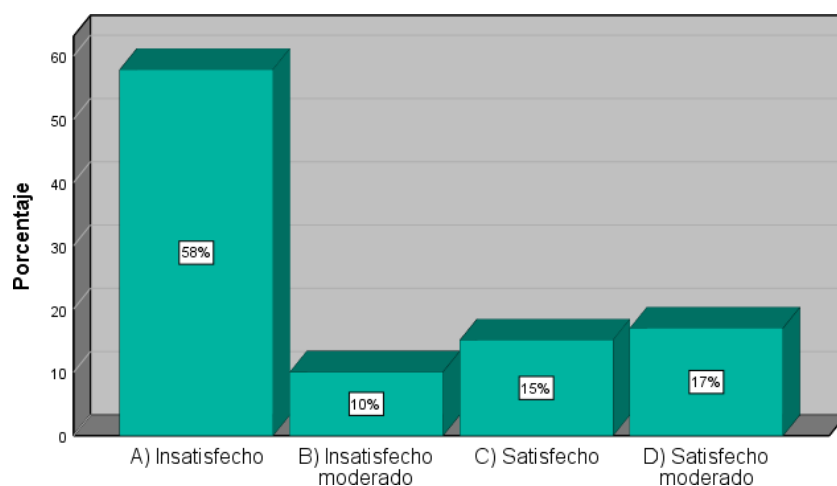


**Tabla 2.** ¿El gerente de infraestructura y desarrollo urbano-rural ha gestionado y ha ejecutado expediente técnico para construcción de infraestructura educativa, con ello? (solicitudes de los docentes para la construcción de infraestructura educativa)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	92	58%	57,9	57,9
	Insatisfecho moderado	16	10%	10,1	67,9
	Satisfecho	24	15%	15,1	83,0
	Satisfecho moderado	27	17%	17,0	100,0
	Total	159	100%	100,0	

De acuerdo a los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta, el 58% de docentes se encuentran insatisfechos por la demora y trámites burocráticos para la ejecución del expediente técnico para la construcción de infraestructura educativa, en la misma línea de respuesta el 17% satisfecho moderado, solo el 15% satisfecho, y el 10% satisfecho moderado.

**Figura 2.** ¿El gerente de infraestructura y desarrollo urbano-rural ha gestionado y ha ejecutado expediente técnico para construcción de infraestructura educativa, con ello?

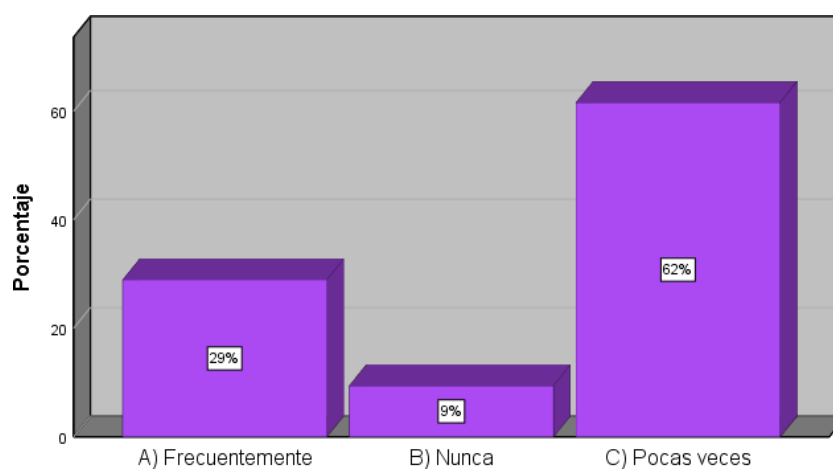


**Tabla 3.** ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha realizado la inspección, las condiciones salubridad de los ambientes de las instituciones educativas de nivel primario en provincia de Ica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	46	29%	28,9	28,9
	Nunca	15	9%	9,4	38,4
	Pocas veces	98	62%	61,6	100,0
	Total	159	100%	100,0	

De acuerdo a los datos recabados, 62% pocas veces la gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha realizado la inspección, las condiciones salubridad de los ambientes de las instituciones educativas de nivel primario en provincia de Ica, 29% frecuentemente realizarán condiciones de salubridad, y realizarán la fumigación para eliminar insectos y limpieza de cerco perimétrico, el 9% nunca han realizado dichos trabajos

**Figura 3.** ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha realizado la inspección, las condiciones salubridad de los ambientes de las instituciones educativas de nivel primario en provincia de Ica?

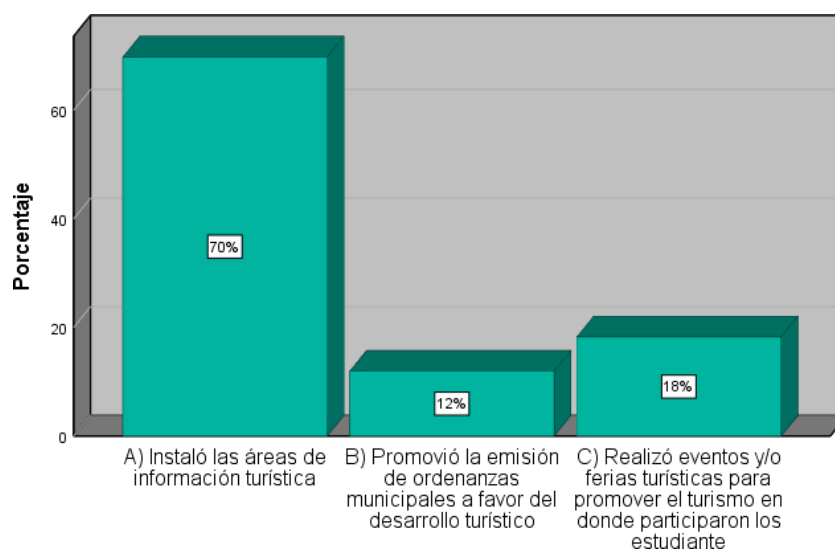


**Tabla 4.** ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha promovido e incentivado el turismo en la provincia de Ica? (la interrogante está relacionada con la Variable 1. Desempeño Laboral)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Instaló las áreas de información turística	111	70%	69,8	69,8
	Promovió la emisión de ordenanzas municipales a favor del desarrollo turístico	19	12%	11,9	81,8
	Realizó eventos y/o ferias turísticas para promover el turismo en donde participaron los estudiantes	29	18%	18,2	100,0
	Total	159	100%	100,0	

Como se ha recabado datos en la encuesta aplicada, el 70% de los decentes manifiestan que instalarán las áreas o paneles de información turística para los estudiantes, el 18% indican que la Gerencia de Servicios Municipales realizó eventos y/o ferias turísticas para que los estudiantes tengan un espacio de tiempo para participar, el 12% señala que los regidores de la municipalidad promovieron la promulgación de ordenanzas municipales con fines de promover turismo vivencial

**Figura 4.** ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha promovido e incentivado el turismo en la provincia de Ica?

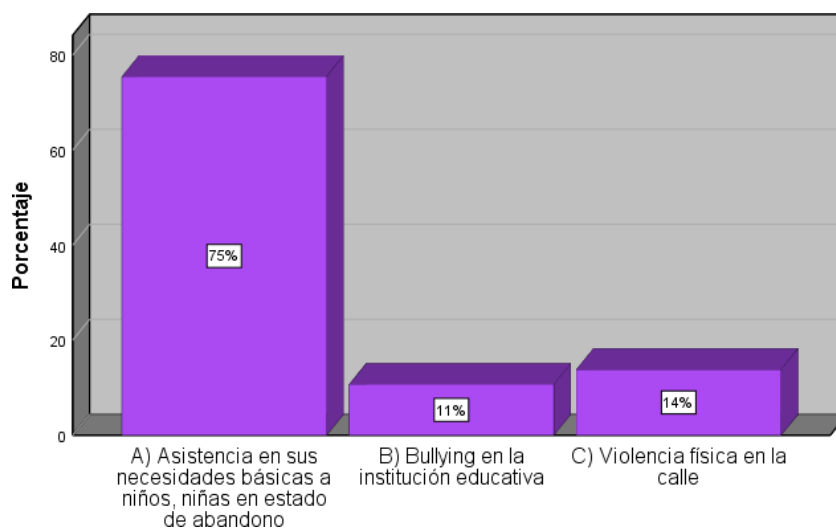


**Tabla 5.** ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha atendido casos sociales en defensa del niño (a) y adolescente en edad escolar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Asistencia en sus necesidades básicas a niños, niñas en estado de abandonado	120	75%	75,5	75,5
	Bullying en la institución educativa	17	11%	10,7	86,2
	Violencia física en la calle	22	14%	13,8	100,0
	Total	159	100%	100,0	

Como se puede observar en los datos obtenidos, el 75% de los docentes manifiestan que la gerencia de servicios municipales ha atendido casos sociales para cubrir necesidades básicas de los, niños, niñas, en Estado de abandono, el 14% han atendido los casos de violencia física ocurrida en las calles de la ciudad, y el 11% han atendido los casos de Bullying en la institución educativa con fines de preservar la paz social, antes que el conflicto entre compañeros de estudio

**Tabla 5.** ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha atendido casos sociales en defensa del niño (a) y adolescente en edad escolar?

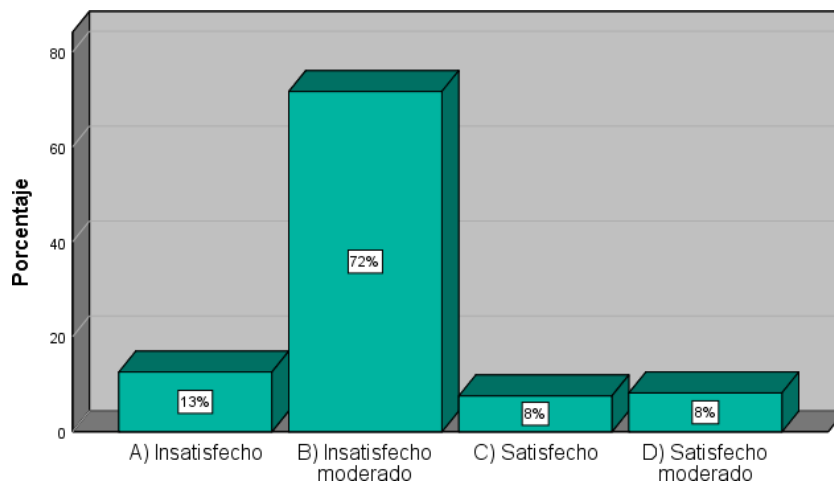


**Tabla 6.** ¿La gerencia de planificación, y presupuesto, asigna presupuesto inmediatamente para la adquisición de materiales, equipos, y la construcción de infraestructura educativa, con ello?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	20	13%	12,6	12,6
	Insatisfecho moderado	114	72%	71,7	84,3
	Satisfecho	12	8%	7,5	91,8
	Satisfecho moderado	13	8%	8,2	100,0
	Total	159	100%	100,0	

El 72% se encuentran insatisfechos moderadamente con el presupuesto asignado para la compra de materiales, equipos, en la construcción de infraestructura educativa, el 13% insatisfecho, satisfecho 8% igual cifra 8% satisfecho moderado, considerando los resultados obtenidos se puede afirmar que la mayor parte de los docentes se encuentran insatisfechos con la asignación presupuestaria en la construcción de infraestructura educativa

**Figura 6.** ¿La gerencia de planificación, y presupuesto, asigna presupuesto inmediatamente para la adquisición de materiales, equipos, y la construcción de infraestructura educativa, con ello?

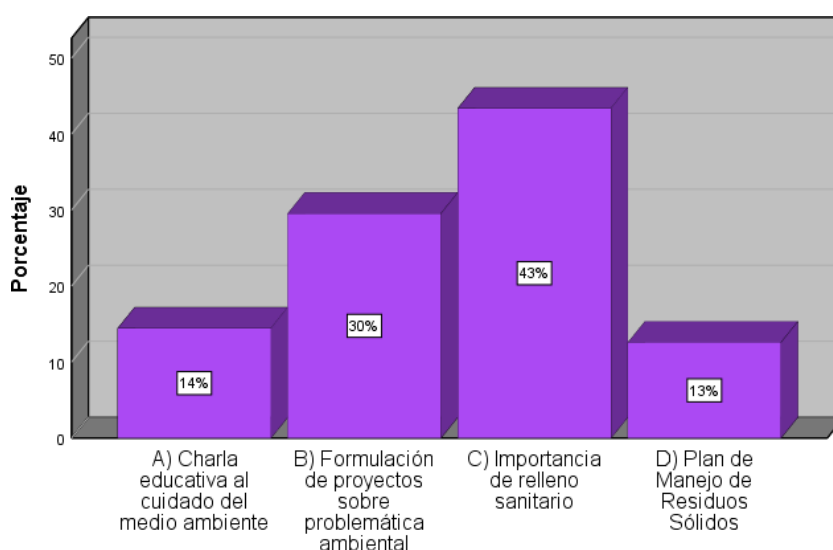


**Tabla 7.** ¿La sub gerencia de gestión ambiental ha desarrollado acciones de sensibilización al cuidado del medio ambiente dirigido a los estudiantes de la provincia de Ica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Charla educativa al cuidado del medio ambiente	23	14%	14,5	14,5
	Formulación de proyectos sobre problemática ambiental	47	30%	29,6	44,0
	Importancia de relleno sanitario	69	43%	43,4	87,4
	Plan de Manejo de Residuos Sólidos	20	13%	12,6	100,0
	Total	159	100%	100,0	

Como se describe en los datos obtenidos, el 43% de los docentes indican que la sub gerencia de gestión ambiental ha desarrollado acciones de sensibilización al cuidado del medio ambiente dirigido a los estudiantes considerando como prioridad el relleno sanitario, el 30% la formulación de proyectos sobre problemática ambiental, el 14% charlas educativas para el cuidado del medio ambiente, el 13% es esencial implementar el Plan de Manejo de Residuos Sólidos

**Figura 7.** ¿La sub gerencia de gestión ambiental ha desarrollado acciones de sensibilización al cuidado del medio ambiente dirigido a los estudiantes de la provincia de Ica?

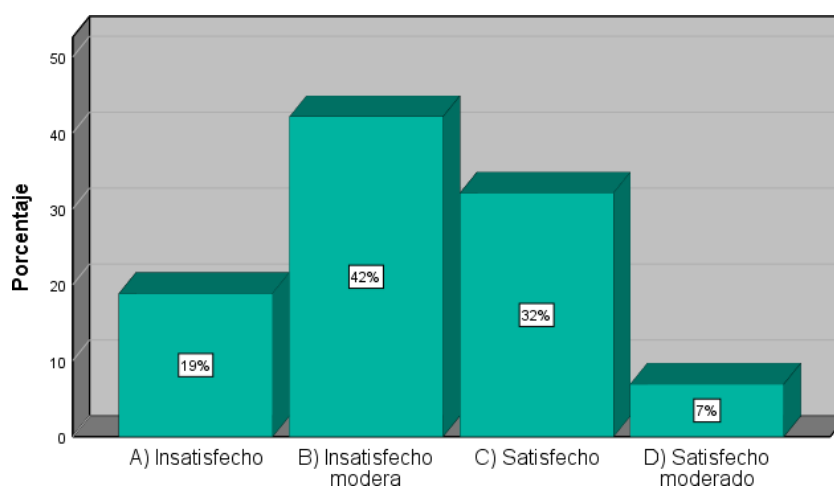


**Tabla 8.** ¿Los trabajadores de confianza del Alcalde de la Municipalidad de Ica te han atendido con un trato cordial y amable?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	30	19%	18,9	18,9
	Insatisfecho moderada	67	42%	42,1	61,0
	Satisfecho	51	32%	32,1	93,1
	Satisfecho moderado	11	7%	6,9	100,0
	Total	159	100%	100,0	

Como se describe con los datos recabados, el 42% de los docentes están insatisfecho moderada con la atención brindada por los trabajadores de confianza del Alcalde de la Municipalidad de Ica, el 32% satisfechos con la atención, 19% insatisfecho, y el 7% satisfecho moderado, como se puede notar en los resultados que la parte de los docentes quien una percepción sobre el caso.

**Figura 8.** ¿Los trabajadores de confianza del Alcalde de la Municipalidad de Ica te han atendido con un trato cordial y amable?

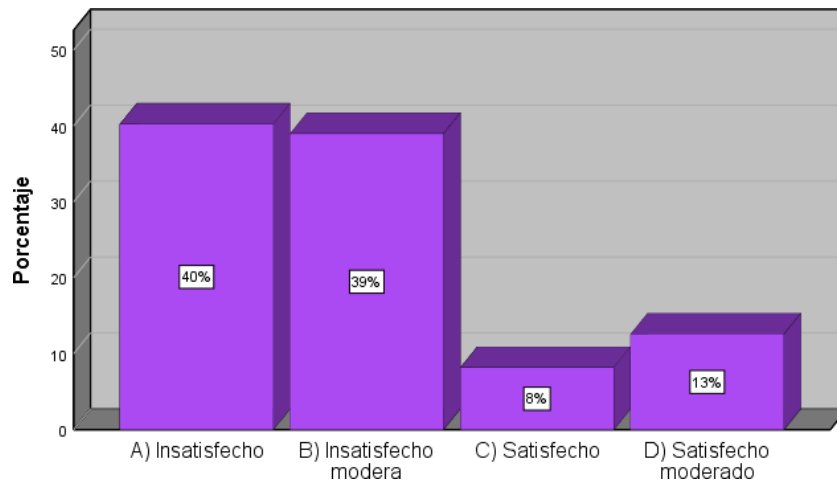


**Tabla 9.** ¿Los gerentes y sub gerentes, muestran interés y disponibilidad para solucionar su solicitud y reclamo de construcción de infraestructura educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	64	40%	40,3	40,3
	Insatisfecho moderado	62	39%	39,0	79,2
	Satisfecho	13	8%	8,2	87,4
	Satisfecho moderado	20	13%	12,6	100,0
	Total	159	100%	100,0	

Como se describe en los datos, el 40% de docentes se encuentran insatisfechos con los gerentes y sub gerentes que no muestran interés y disponibilidad para solucionar las solicitudes y reclamos de construcción de infraestructura educativa, el 39% insatisfecho moderada, el 13% satisfecho moderado, y el 8% satisfecho

**Figura 9.** ¿Los gerentes y sub gerentes, muestran interés y disponibilidad para solucionar su solicitud y reclamo de construcción de infraestructura educativa?

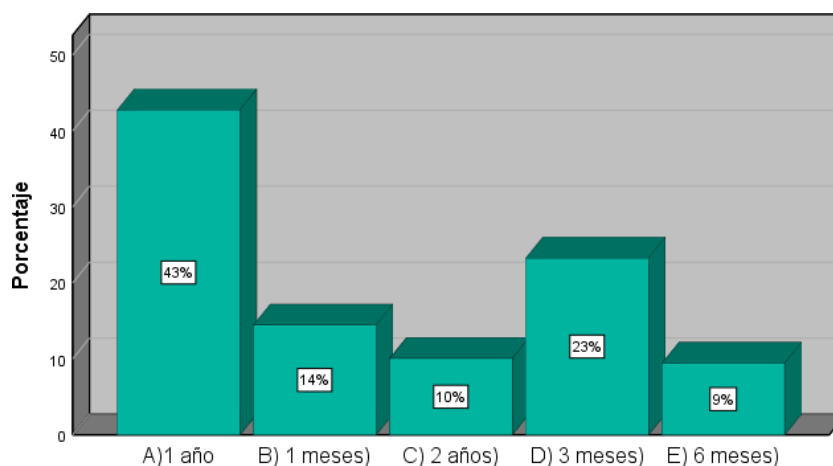


**Tabla 10.** ¿En cuánto tiempo los gerentes y sub gerentes les responde, las solicitudes para la ejecución del cerco perimétrico de la institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A) 1 año	68	43%	42,8	42,8
	B) 1 meses	23	14%	14,5	57,2
	C) 2 años	16	10%	10,1	67,3
	D) 3 meses	37	23%	23,3	90,6
	E) 6 meses	15	9%	9,4	100,0
	Total	159	100%	100,0	

Como se describe los datos, el 43% de los docentes indican los gerentes y sub gerentes demoran 1 año para responder las solicitudes para la ejecución del cerco perimétrico de la institución educativa, el 23% 3 meses, el 14% 1 mes, 10% 2 años, y el 9% 6 meses, de total de los encuestados

**Figura 10.** ¿En cuánto tiempo los gerentes y sub gerentes les responde, las solicitudes para la ejecución del cerco perimétrico de la institución educativa?

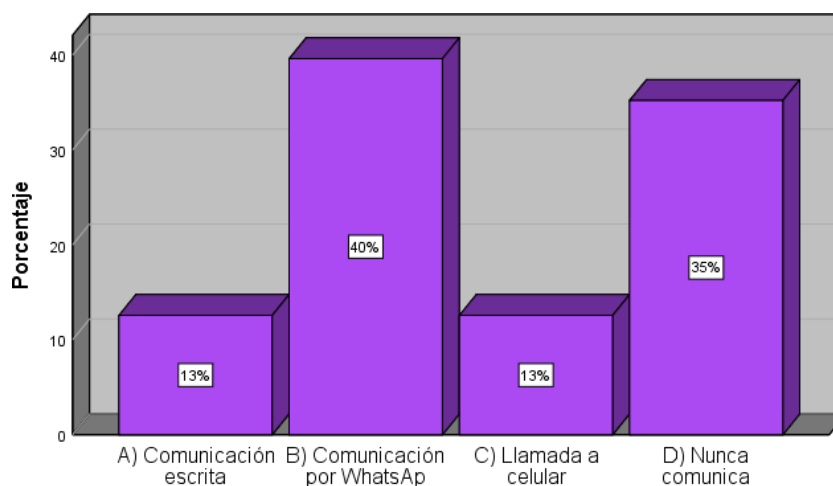


**Tabla 11.** ¿La sub gerencia de educación, cultura y deporte de la Municipalidad Provincial de Ica, comunica las respuestas a las solicitudes de apoyo para el desarrollo de la actividad deportiva en la institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comunicación escrita	20	13%	12,6	12,6
	Comunicación por WhatsApp	63	40%	39,6	52,2
	Llamada a celular	20	13%	12,6	64,8
	Nunca comunica	56	35%	35,2	100,0
	Total	159	100%	100,0	

Como se describe en los datos, el 40% de los docentes indican que la sub gerencia de educación, cultura y deporte de la Municipalidad Provincial de Ica comunica las respuestas por WhatsApp algún apoyo para el desarrollo de la actividad deportiva en la institución educativa, el 35% nunca comunican, el 13% comunican por escrito e igual cifra 13% llamada al celular

**Figura 11.** ¿La sub gerencia de educación, cultura y deporte de la Municipalidad Provincial de Ica, comunica las respuestas a las solicitudes de apoyo para el desarrollo de la actividad deportiva en la institución educativa?

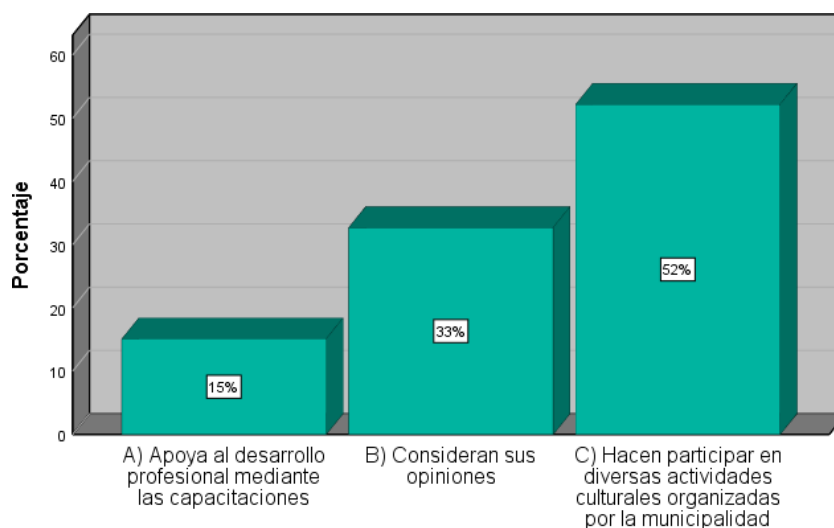


**Tabla 12.** ¿Los gerentes y sub gerentes, como hacen participar en sus decisiones a los docentes de educación primaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Apoya al desarrollo profesional mediante las capacitaciones	24	15%	15,1	15,1
	Consideran sus opiniones	52	33%	32,7	47,8
	Hacen participar en diversas actividades culturales organizadas por la municipalidad	83	52%	52,2	100,0
	Total	159	100%	100,0	

De acuerdo a los datos obtenidos, al 52% de los docentes manifiestan que los gerentes, y sub gerentes hacen participar en diversas actividades culturales organizadas por la municipalidad, el 33% indican que, si consideran sus opiniones, y el 15% apoya al desarrollo profesional mediante las capacitaciones

**Figura 12.** ¿Los gerentes y sub gerentes, como hacen participar en sus decisiones a los docentes de educación primaria?



#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Teniendo la población 183 docentes, y como muestra 159 docentes, se logró evaluar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024, ya que el valor estadístico Rho de Spearman de  $-0,791^{**}$  muestra una fuerte correlación negativa entre las variables el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes, y la satisfacción de docentes, en ese contexto la labor realizada por los gerentes, subgerentes de la entidad municipal Ica, no está satisfaciendo las expectativas de los docentes de nivel de educación primaria ya que demoran en la elaboración de expediente técnico para construcción de aulas pedagógicas, cerco perimétrico, entre otros requerimientos; también a ello se suma la desatención de diversas solicitudes de apoyo para los docentes. **Estos** datos obtenidos coinciden con la investigación realizada Ynga (2023), en su estudio “Calidad de servicio y satisfacción del usuario en una empresa de servicios educativos de la ciudad de Chiclayo,” desarrollado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, se propuso determinar la relación entre la calidad del servicio y la satisfacción del usuario. La investigación utilizó un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional. Se aplicó una encuesta con un cuestionario de 10 ítems para medir la satisfacción del usuario y 19 ítems para evaluar la calidad del servicio, a una muestra de 215 usuarios. Los resultados mostraron que el índice de satisfacción de los usuarios fue del 63,3%, mientras que la calidad del servicio alcanzó un 67%. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre las variables, como lo indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,542, con un nivel de significancia inferior a 0,005.

De la misma manera con Izquierdo (2023) llevó a cabo la investigación titulada “Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes,” en la Universidad Nacional de Tumbes. El objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo. Con un enfoque aplicado, descriptivo y correlacional, y utilizando un diseño no experimental de corte transversal, la investigación abarcó a una muestra de 60 trabajadores. A través de cuestionarios y encuestas, los resultados indicaron una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño, evidenciada por un coeficiente de Pearson de 0,770 y un nivel de significancia de 0,001, lo que indica una correlación positiva fuerte. Se concluyó que el reconocimiento y la productividad del personal están positivamente correlacionados, siendo fundamentales para mejorar el desempeño laboral. En la parte teórica lo sostiene Pashanasi Amasifuen et al. (2021) define el desempeño laboral (DL) en las instituciones públicas debe abordar la identificación de las carencias competenciales del personal administrativo con el fin de desarrollar métodos de refuerzo y mejora que apoyen la consecución de los objetivos y/o resultados previstos. Debido a las tareas, funciones y obligaciones únicas que tienen son los empleados a

comparación con otros tipos de organizaciones que se gestionan de forma diferente a las empresas privadas.

## V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados conseguidos se logró evaluar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024, ya que el valor estadístico Rho de Spearman de  $-0,791^{**}$  muestra una fuerte correlación negativa entre las variables el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes, y la satisfacción de docentes, en ese contexto la labor realizada por los gerentes, subgerentes de la entidad municipal Ica, no está satisfaciendo las expectativas de los docentes de nivel de educación primaria ya que demoran en la elaboración de expediente técnico para construcción de aulas pedagógicas, cerco perimétrico, entre otros requerimientos; también a ello se suma la desatención de diversas solicitudes de apoyo para los docentes

2. Se llegó evaluar el desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica y su incidencia en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria -2024, en vista que el Rho de Spearman tiene un valor de  $r = -0,794^{**}$ , la cual nos indica que el desempeño laboral de los gerentes de Línea, y satisfacción de docentes tienen una relación negativa, por lo tanto se puede afirmar el trabajo que vienen realizando los gerentes de línea no está satisfaciendo existe una decidía, y falta de interés en solucionar los problemas por ejemplo, la sub gerencia de educación, cultura y deporte de la Municipalidad Provincial de Ica comunica de manera tardía a través de WhatsAp algún apoyo para el desarrollo de la actividad deportiva en la institución educativa, ello, sin considerar la no entrega de implementos deportivos asumidas por la municipalidad

3. Se logró evaluar el desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica, y su incidencia en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024, ya que el valor el Rho de Spearman tiene un valor de  $r = 0,615^{**}$  como se observa que existe un nivel de **correlación positiva considerable** entre el desempeño laboral de los sub gerentes y satisfacción laboral, la cual nos indica que a mayor desarrollo de actividades y funciones que le corresponde a la subgerencia habrá mayor satisfacción del personal docente de la jurisdicción de la provincia de Ica, que incluye la respuesta oportuna de diversas solicitudes de carácter académica, infraestructura, actividades deportivas, culturales, actividades de capacitación entre otros requerimientos

4. Debido a la encuesta realizada a los docentes se llegó determinar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica y su incidencia en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria-2024, ya que el valor de Spearman tiene un valor de  $r = -0,732^{**}$ , la cual nos indica que el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes, y atención al docente tienen una relación negativa, por lo tanto se puede afirmar hay una

desatención de los gerentes, subgerentes a los docentes en diversas necesidades y no muestran interés y disponibilidad para solucionar las solicitudes y reclamos de construcción de infraestructura educativa que consiste en aulas pedagógicas, módulos de carpetas, calaminas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**1.** Se debe realizar evaluación permanente a los gerentes de línea, sub gerente de la Municipalidad provincial de Ica, esta acción corresponde al Alcalde, de acuerdo al estudio realizado es notorio la insatisfacción de los docentes sobre el incumplimiento de la construcción de infraestructura educativa que dificulta mejores ambientes de enseñanza para los estudiantes

**2.** Se recomienda a los gerentes, subgerentes que la atención se ha más oportuna a los docentes en sus necesidades de construcción de infraestructura educativas y académica, para mantener en buenas condiciones las aulas pedagógicas deben implementar lineamientos que generen confianza, transparencia, comunicación, entre otros factores que conlleven al desarrollo institucional.

**3.** Para fomentar el conocimientos actualizado de parte de la entidad municipal debe asumir su responsabilidad en apoyar a los estudiantes en difusión en bondades de zona turísticas de la provincia de Ica, de la misma manera transmitir una cultura de prevención para evitar la contaminación ambiental en concordancia con la Ley Orgánica de Municipalidades No 27972 en su Artículo 82° indica la Educación, ciencia, tecnología, innovación tecnológica, cultura, deportes y recreación” “Las municipalidades, en materia de educación, ciencia, tecnología, innovación tecnológica, cultura, deportes y recreación, tienen como competencias y funciones específicas compartidas con el gobierno nacional y el gobierno regional” asimismo promover el desarrollo humano sostenible en el nivel local, propiciando el desarrollo de comunidades educadoras

**4.** La Municipalidad de Ica debe emplear la inducción a sus funcionarios como una táctica para fomentar una buena atención, y responder en menor tiempo posible las solicitudes no solo de los docentes, también de la población general, ya que con la encuesta realizada a los docentes existe un índice de 42% de los docentes están insatisfecho moderada con la atención brindada por los trabajadores de confianza del Alcalde de la Municipalidad de Ica, el 32% satisfechos con la atención

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anchelia, F. R. (2023) *Gestión pública y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad de la Provincia de Huarochirí – Matucana* (tesis posgrado-maestría). Universidad César Vallejo. Lima, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124317>
- Acevedo, Y. S. (2023) *Las TIC´s y el desempeño laboral de los colaboradores de un instituto de educación superior, Ica* (tesis pregrado) Universidad César Vallejo. Lima, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135528/Acevedo\\_HY S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135528/Acevedo_HY S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bendezú, K. M., y Paúcar, P. (2022) *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Sub Gerentes en la Municipalidad Distrital de Acoria – Huancavelica* (tesis pregrado). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5167/T037\\_7423779 9-70038573\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5167/T037_7423779 9-70038573_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bolaños, G. K. (2024) “*La gestión del recurso humano y la relación con los desempeños laborales de los empleados de la Sub Gerencia de Gestión Social y Económica de la Municipalidad Distrital de Majes – Arequipa* (tesis pregrado)”. Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5c727a5f-4624-48d9-964c-33e3012a4c1b/content>
- Castillo, J. C. (2023) *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, Lima* (tesis posgrado-maestría). Universidad César Vallejo. Lima, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111877/Castillo\\_SJC-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111877/Castillo_SJC-SD.pdf?sequence=1)
- Cachón Martínez Y. J. (2023). Modelo de servicio de atención al cliente en el restaurante la palapa del hotel explorean Kohunlich. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Universidad Vizcaya de las Américas Chetumal, México*, 7(1), 1199-1221. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4471>
- Cobo-Beltrán, J. K., De La Guerra-De Urioste, J. P., Goicochea-Rojas, D. A., y Torres-Cañizalez, P. C. (2023). Satisfacción de los directores escolares sobre servicios de apoyo que ofrece la Municipalidad de Lima Perú. *Rev. de Ciencia Sociales (Ve) XXIX* (1), 289-311. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822442>
- Churquipa, C. (2020) *Gestión administrativa y su relación con el clima laboral en los Colegios Emblemáticos de la zona norte de la región Puno* (tesis posgrado-maestría). UANCV. Juliaca.
- Dorado, R. N. (2024) *Calidad de atención y satisfacción de los usuarios de una institución de*

- salud, Lima* (tesis posgrado-maestría). Universidad César Vallejo. Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133883/Dorado\\_NRN-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133883/Dorado_NRN-SD.pdf?sequence=1)
- ESAN (2022) ¿Qué hacer cuando hay personal con bajo desempeño? *Conexionesan*, 0(1), pp. 1-3, <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-hacer-cuando-hay-personal-con-bajo-desempeno>
- Llanos Churquipa, E. N. (2023). La participación ciudadana en la educación pública. *Horizontes Rev. de Investigaciones en las Ciencias de la Educación "Universidad Cesar Vallejo"*. Lima, Perú, 7(29), 1515-1533.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.610>
- Ley Orgánica de Municipalidades No 27972,  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5478501/4886882-ley-organica-de-municipalidades.pdf?v=1700857701>
- Galindo G. (2019) *Desempeño laboral de los gerentes, sub gerentes y la satisfacción del personal docentes de instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019* (tesis posgrado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Puno
- García, P. (2020) *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización* (tesis posgrado-doctoral). Universidad de Navarra de Pamplona. España,  
[https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis\\_GarciaTamariz20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf)
- Gargallo-López, B., Suárez-Rodríguez, J.M., Pérez-Pérez, C., Almerich Cerveró, G., & Garcia-Garcia, F.J. (2021). El cuestionario CECAPEU. Un instrumento para evaluar la competencia aprender a aprender en estudiantes universitarios. *Relieve*, 27(1), 1-19. <http://doi.org/10.30827/relieve.v27i1.20760>
- Gaete Quezada, R. González Cornejo, A. & Carmona Robles, G. (2023). Metodologías docentes y evaluativas para la formación universitaria en gestión y administración en la Universidad de Antofagasta, Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 23(2), 278-306. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v23i2.52837>
- Hañari, Y. (2024) *Informe consolidado de resultados encuesta de satisfacción de usuarios y partes interesadas* (tesis posgrado-maestría). Univ. Nac. de Colombia. Colombia,  
<https://siga.unal.edu.co/images/contenido/componentes/servicio/Informe-de-Resultados-Medicion-Satisfaccin-UNAL-2023.pdf>
- Hernández R., F. C. (2010). Metodologías de la investigación. México: Mc Graw- Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.).

- Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huerta Zuñiga, X. V. (2023) *La Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima*, con enfoque global (tesis pregrado). Universidad Ricardo Palma. Lima, [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6824/t030\\_75332333\\_t%20xiomara%20vanessa%20huerta%20zu%c3%91iga.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6824/t030_75332333_t%20xiomara%20vanessa%20huerta%20zu%c3%91iga.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Izquierdo, O. M. A. (2023) *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes* (tesis posgrado-maestría). Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes, <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64369/tesis%20-%20izquierdo%20olavarria.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Martínez, P. A. (2023) *Medición de la satisfacción de los usuarios y los usuarios del Metro de Medellín. factores de satisfacción con un enfoque de género* (tesis posgrado-maestría). Universidad Los Andes. Colombia. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/04e9f027-ddc5-40f2-a527-9b5a1a6fd07c/content>
- Ñañez, H. S. (2024) *Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario y secundario de menores del distrito de Huangascar -provincia de Yauyos* (tesis posgrado-maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica, <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3564191e-d569-4c65-ab6f-a357c77bb695/content>
- Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H. Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., & Rojas Rivera, A. E. (2021). Motivaciones y desempeños laborales de los empleados de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/798>
- Olivera-Garay, Y. J. Leyva-Cubillas, L. L. & Napán-Yactayo, A. C. (2021). “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores”. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ordaya, E. L. (2024) *Proceso de atención y satisfacción del usuario del Programa Integral Adolescente en un puesto de salud de la RIS-Chaclacayo* (tesis posgrado-maestría). Universidad César Vallejo. Lima, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134619/Ordaya\\_PEL-SD.pdf?sequence=5](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134619/Ordaya_PEL-SD.pdf?sequence=5)

- Pashanasi Amasifuen, B. Gárate Ríos, J. & Palomino Alvarado, G. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- RPP Noticias (2023) Ica: 300 escolares en Barrio Chino no estudiarán por quinto año consecutivo por falta de infraestructura educativa, publicado 24 de febrero de 2023. <https://rpp.pe/peru/ica/ica-300-escolares-en-barrio-chino-no-estudiaran-por-quinto-año-consecutivo-por-falta-de-infraestructura-educativa-noticia-1468750?ref=rpp>
- Salas, A. (2020) “*La gerencia pública centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*” (tesis posgrado-Doctorado) Universidad Yacambú”. Estado Lara, Barquisimeto. Venezuela, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/tesis/283828.pdf>
- Sánchez Silva, M. J. (2023). Calidad de servicio y satisfacción del cliente en instituciones educativas. Caso Interpass SAC. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 183-196. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.22714>
- Solarte, W. Y., Rincón Soto, C. A., y Molina Mora, F. R. (2023). Modelo de valoración de la satisfacción de los usuarios del sistema de información de costos. *Revista CEA*, 9(19), e2257. <https://doi.org/10.22430/24223182.2257>
- Soto, M. O., Candelaria, G. L., & Ortiz, J. G. R. (2024). “Factor que impacta en el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. *RAN-Revista Academia & Negocios*, 10(1), 121-144. <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/11792>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Maldonado Cedeño, I. A. & Cedeño Cedeño, R. J. (2023). “Metodología de la investigación científica: guía práctica”. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
- Ynga, J. M. (2023) *Calidad de servicio y satisfacción del usuario en una empresa de servicios educativos de la ciudad de Chiclayo* (tesis posgrado-maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6237/1/TM\\_YngaDiazJenny.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6237/1/TM_YngaDiazJenny.pdf)

## **VIII. ANEXOS**

**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GERENTES, SUBGERENTES DE MUNICIPALIDAD DE ICA Y SATISFACCIÓN DE DOCENTES**  
**DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVE PRIMARIA-2024**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERALES	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	MÉTODO
¿En qué medida el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria- 2024?	Evaluar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024	El desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide significativamente en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024	VARIABLE (1) Desempeño laboral de los gerentes y sub gerentes DIMENSIÓN <b>Desempeño laboral de los gerentes de línea</b> <b>Indicadores</b> -Gerencia general o municipal - Gerencia de infraestructura y desarrollo urbano rural -Gerencia de desarrollo económico -Gerencia de servicios municipal y desarrollo social -Gerencia de planificación, presupuesto y racionalización <b>Desempeño laboral de los sub gerentes</b> <b>Indicadores</b> -Sub gerencia de obras públicas -Sub gerencia desarrollo agropecuario -Sub gerencia de educación, salud, cultura y deporte - Sub gerencia de transporte y circulación vehicular -Sub gerencia de gestión ambiental -Sub gerencia de Recursos Humanos -Sub gerencia de logística VARIABLE (2) Satisfacción del personal docente. DIMENSIÓN Procedimiento de atención al usuario Indicadores	<b>TÉCNICA</b> -Encuesta.  <b>INSTRUMENTO</b>  - Cuestionario en escrito  <b>MÉTODO</b> -Método científico  <b>DISEÑO</b> -Correlación de variables  <b>TIPO</b> -Descriptivo-analítico  <b>NIVEL</b> -Explicativo  <b>POBLACIÓN</b> Está conformada por los 183 docentes <b>MUESTRA</b> 159 docentes
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
<b>a.</b> ¿En qué medida el desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024?	<b>a.</b> Evaluar el desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica y su incidencia en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024	<b>a.</b> El desempeño laboral de los gerentes de línea de municipalidad de Ica incide directamente en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024		
<b>b.</b> ¿En qué medida el desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024?	<b>b.</b> Evaluar el desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica, y su incidencia en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024	<b>b.</b> El desempeño laboral de los subgerentes de municipalidad de Ica incide significativamente en la satisfacción de docente de instituciones educativas de nivel primaria-2024		
<b>c.</b> ¿En qué medida el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria- 2024?	<b>c.</b> Determinar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica y su incidencia en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria-2024	<b>c.</b> El desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide directamente en la atención al docente de instituciones educativas de nivel primaria -2024		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cortesía</li> <li>-Atención del usuario por parte de los gerentes y sub gerentes</li> <li>-Tiempo de respuesta</li> <li>-Comunicación escrita y virtual</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN</b></p> <p><b>Participación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Participación en la toma de decisiones</li> <li>-Consideraciones de las opiniones</li> <li>-Apoyo al desarrollo profesional</li> </ul>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Cuantitativo</p>
--	--	--	---	--

**Fuente: Galindo G. (2019)**

## **ANEXO 2. INSTRUMENTO/ ENCUESTA, Y OTROS.**

### **Apreciado docente.**

Con mucho agrado me dirijo a usted. Le agradeceré sus respuestas pertinentes marcando una sola respuesta correcta con una (X) la misma que permitirá desarrollar la tesis, y con el siguiente objetivo general de Evaluar el desempeño laboral de los gerentes, subgerentes de municipalidad de Ica incide en la satisfacción de docentes de instituciones educativas de nivel primaria-2024

Edad:.....Sexo:.....Procedencia: Rural  Urbano   
Distrito:.....Provincia:.....Región:.....  
Tipo de vivienda: Material noble  Adobe   
Datos Familiares: Miembros del hogar:  
Mamá  Papá  N° de Hijos:  Otros.....

---

### **CUESTIONARIO:**

- 1.- ¿El gerente general de la Municipalidad Provincial de Ica, y el Alcalde desarrollaron la audiencia pública de rendición de cuentas, en el mencionaron la construcción de aulas pedagógicas?
  - a) 3 Aulas
  - b) 4 Aulas
  - c) 5 Aula
  - d) 6 Aulas
  
- 2.- ¿El gerente de infraestructura y desarrollo urbano-rural ha gestionado y ha ejecutado expediente técnico para construcción de infraestructura educativa, con ello?
  - a) Satisfecho
  - b) Satisfecho moderado
  - c) Insatisfecho
  - d) Insatisfecho moderado
  
- 3.- ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha realizado la inspección, las condiciones salubridad de los ambientes de las instituciones educativas de nivel primario en provincia de Ica?
  - a) Frecuentemente
  - b) Pocas veces
  - d) Nunca

4.- ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha promovido e incentivado el turismo en la provincia de Ica?

- a) Instaló las áreas de información turística
- b) Promovió la emisión de ordenanzas municipales a favor del desarrollo turístico
- c) Realizó eventos y/o ferias turísticas para promover el turismo en donde participaron los estudiantes

5.- ¿La gerencia de servicios municipales y desarrollo social ha atendido casos sociales en defensa del niño (a) y adolescente en edad escolar?

- a) Asistencia en sus necesidades básicas a niños, niñas en estado de abandono
  - b) Bullying en la institución educativa
  - d) Violencia física en la calle
- a) Satisfecho
  - b) Satisfecho moderado
  - c) Insatisfecho
  - d) Insatisfecho moderado

6.- ¿La gerencia de planificación, y presupuesto, asigna presupuesto inmediatamente para la adquisición de materiales, equipos, y la construcción de infraestructura educativa, con ello?

- a) Satisfecho
- b) Satisfecho moderado
- c) Insatisfecho
- d) Insatisfecho moderado

7.- ¿La sub gerencia de gestión ambiental ha desarrollado acciones de sensibilización al cuidado del medio ambiente dirigido a los estudiantes de la provincia de Ica?

- a) Plan de Manejo de Residuos Sólidos
- b) Charla educativa al cuidado del medio ambiente
- d) Formulación de proyectos sobre problemática ambiental
- e) Importancia de relleno sanitario

- a) Satisfecho
- b) Satisfecho moderado
- c) Insatisfecho
- d) Insatisfecho modera

- 8.- ¿Los trabajadores de confianza del Alcalde de la Municipalidad de Ica te ha atendido con un trato cordial y amable?
- a) Satisfecho
  - b) Satisfecho moderado
  - c) Insatisfecho
  - d) Insatisfecho modera
- 9.- ¿Los gerentes y sub gerentes, muestran interés y disponibilidad para solucionar su solicitud y reclamo de construcción de infraestructura educativa?
- a) Satisfecho
  - b) Satisfecho moderado
  - c) Insatisfecho
  - d) Insatisfecho modera
- 10.- ¿En cuánto tiempo los gerentes y sub gerentes les responde, las solicitudes para la ejecución del cerco perimétrico de la institución educativa?
- a) 1 meses
  - b) 3 meses
  - c) 6 meses
  - d) 1 año
  - e) 2 años
- 11.- ¿La sub gerencia de educación, cultura y deporte de la Municipalidad Provincial de Ica, comunica las respuestas a las solicitudes de apoyo para el desarrollo de la actividad deportiva en la institución educativa?
- a) Comunicación escrita
  - b) Comunicación por WhatsApp
  - c) Llamada a celular
  - d) Nunca comunica
12. ¿Los gerentes y sub gerentes, como hacen participar en sus decisiones a los docentes de educación primaria?
- a) Hacen participar en diversas actividades culturales organizadas por la municipalidad
  - b) Consideran sus opiniones
  - c) Apoya al desarrollo profesional mediante las capacitaciones

### ANEXO 3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>V<sub>1</sub></b>  <b>Variable Independiente:</b> <b>Desempeño laboral</b>	<b>1.1. Desempeño laboral de los gerentes de línea</b>	<b>1.2.1.</b> Desempeño de gerente municipal  <b>1.2.2.</b> Desempeño de gerencia de infraestructura y desarrollo urbano rural  <b>1.2.4.</b> Desempeño de gerencia de servicios municipales y desarrollo social  <b>1.2.5.</b> Desempeño de gerencia de planificación, presupuesto y racionalización	<b>Escala de Medición</b>  <i>a) Satisfecho</i> <i>b) Satisfecho moderada</i> <i>c) Insatisfecho</i> <i>d) Insatisfecho moderada</i>
	<b>1.2. Desempeño laboral de los sub gerentes</b>	1.3.4. Desempeño de sub gerencia de Educación, Salud, Cultura y Deporte  <b>1.3.4.</b> Sub gerencia de gestión ambiental	
<b>V<sub>2</sub></b>  <b>Variable Dependiente:</b> <b>Satisfacción de docente</b>	<b>2.1. Procedimiento de atención al docente</b>	<b>2.1.1.</b> Cortesía  <b>2.1.2.</b> Atención del usuario por parte de los gerentes y sub gerentes  <b>2.1.3.</b> Tiempo de respuesta  <b>2.1.4.</b> Comunicación escrita y virtual	<b>Escala de Medición</b>  <i>a) Satisfecho</i> <i>b) Satisfecho moderada</i> <i>c) Insatisfecho</i> <i>d) Insatisfecho moderada</i>
	<b>2.2. Participación</b>	-Participación en la toma de decisiones -Consideraciones de las opiniones  -Apoyo al desarrollo profesional	

Fuente: Galindo G. (2019)

## ANEXO 4. BASES DE DATOS PROCESADAS EN PROGRAMA SPSS

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Correlaciones

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

**Correlaciones no paramétricas**

[ConjuntoDatos0]

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño laboral de los gerentes y sub gerentes	VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción de docente
Rho de Spearman	VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño laboral de los gerentes y sub gerentes	Coefficiente de correlación	1,000	-,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción de docente	Coefficiente de correlación	-,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

**Correlaciones no paramétricas**

[ConjuntoDatos1]

Página 30 de 42 8858 palabras Español (Perú)

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Registro
  - Correlaciones no para
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
  - Registro
    - Correlaciones no para
      - Título
      - Notas
      - Conjunto de datos
      - Correlaciones
    - Registro
      - Correlaciones no para
        - Título
        - Notas
        - Conjunto de datos
        - Correlaciones
      - Registro
        - Correlaciones no para
          - Título
          - Notas
          - Conjunto de datos
          - Correlaciones

**Correlaciones**

			Desempeño laboral de los gerentes de línea	Satisfacción de docentes
Rho de Spearman	Desempeño laboral de los gerentes de línea	Coefficiente de correlación	1,000	-,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Satisfacción de docentes	Coefficiente de correlación	-,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

**Correlaciones no paramétricas**

[ConjuntoDatos2]

**Correlaciones**

			Desempeño laboral de los sub gerentes	Satisfacción de docentes
Rho de Spearman	Desempeño laboral de los sub gerentes	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Satisfacción de docentes	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos3 WINDOW=FRONT.
  
```

Resultado

- Registro
  - Correlaciones no para
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Correlaciones

**Correlaciones no paramétricas**

[ConjuntoDatos3]

**Correlaciones**

			Desempeño laboral de los gerentes, subgerentes	Atención al docente
Rho de Spearman	Desempeño laboral de los gerentes, subgerentes	Coefficiente de correlación	1,000	-,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Atención al docente	Coefficiente de correlación	-,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos3 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	2	Desempeño laboral de los gerentes, subgerentes	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	2	Atención al docente	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
**											

Correlaciones bivariadas

Variables:

- Desempeño laboral
- Atención al docente

Coefficientes de correlación:

Pearsón  Tau-b de Kendall  Spearman

Prueba de significación:

Bilateral  Unilateral

Señalar las correlaciones significativas

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

08:53 20/11/2024

