



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades Directivas y Satisfacción Laboral en las Instituciones
Educativas de la Provincia de Jauja - Junín, 2022**

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

AUTORA:

Ortega Véliz, Mariluz (orcid.org/0000-0002-5041-4493)

ASESORA:

Dra. Santa Cruz Flor Fanny (orcid.org/0000-0003-4032-9620)

CO - ASESOR:

Dr. Villacorta Valencia Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres por su comprensión, apoyo e inspirarme a continuar a seguir adelante.
A mi hija Ariana Valeria por ser mi fortaleza, por su comprensión a varias horas de trabajo y darme ánimos para no rendirme.

Agradecimiento

A Dios por permitirme continuar con vida, frente a la pandemia. A la Universidad Cesar Vallejo, por ser parte de mi formación post profesional. A mis asesores Dra. Santa Cruz Flor Fanny; Dr. Villacorta Valencia Henry por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente.

Índice de contenidos	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población y muestra	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	16
3.5 Procedimiento	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable habilidades directivas	19
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	19
Tabla 3.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento habilidades directivas	21
Tabla 4.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral	22
Tabla 5.	Distribución de frecuencias de la variable Habilidades directivas	24
Tabla 6.	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Habilidades directivas	25
Tabla 7.	Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción laboral	26
Tabla 8.	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Satisfacción laboral	27
Tabla 9.	Coeficiente de correlación de Spearman: Habilidades directivas y satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022	28
Tabla 10.	Coeficiente de correlación de Spearman: Habilidades personales y satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022	29
Tabla 11	Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades intergrupales y satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022	29
Tabla 12	Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades grupales y satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Habilidades de gestión: interacción y escritura; elaborado en base a Whetten y Cameron.	11
Figura 2. Niveles de habilidades directivas	24
Figura 3. Niveles de las dimensiones de habilidades directivas	25
Figura 4. Niveles de Satisfacción laboral	26
Figura 5. Niveles de las dimensiones de Satisfacción laboral	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre habilidades directivas del gerente y Satisfacción Laboral en las Instituciones Educativas de la Provincia de Jauja - Junín, 2022. Estudio: el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La población de la investigación estuvo constituida por 200 y su muestra por 132 docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Jauja - Junín, 2022. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se evidencia una correlación significativa muy altamente de $r_s = 0,954$, entre las habilidades directivas y satisfacción laboral, en donde su significancia fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, por lo que las habilidades directivas están correlacionadas muy altamente con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas Polidocentes de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

Palabras clave: habilidades, directivas, satisfacción, laboral, personales, intergrupales, grupales

Abstract

The present investigation had as objective: to determine the relationship that exists between managerial skills of the manager and Job Satisfaction in the Educational Institutions of the Province of Jauja - Junín, 2022. Study: the type of research was basic, correlational level, quantitative approach ; non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. The research population consisted of 200 and its sample by 132 teachers from the Educational Institutions of the Province of Jauja - Junín, 2022. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated. through expert judgments and its reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The result shows a very highly significant correlation of $r_s = 0.954$, between managerial skills and job satisfaction, where its significance was $p < 0.05$, while the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted, therefore that managerial skills are very highly correlated with job satisfaction in Poly-teaching Educational Institutions of the Province of Jauja - Junín, 2022

Keywords: skills, directives, satisfaction, work, personal, intergroup, group

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, la globalización impacta en las habilidades directivas (HD) y satisfacción laboral (SL), con el imperativo de la competitividad que se ha instalado en las instituciones educativas y, según Saldarriaga, (2008), ha dado origen al pensamiento ampliamente compartido de que la competitividad de las Instituciones Educativas solamente es posible en la medida en que se logren servicios de excelente calidad. En un estudio realizado por Güell (2015) La globalización impacta en las habilidades directivas gerenciales con la competitividad obligatoria que se establece en las compañías, por lo que Saldarriaga, (2008), ha dado lugar a la visión generalizada de que las industrias y los países solo pueden competir en la medida en que pueden penetrar en el mercado internacional. Dentro de las habilidades directivas se encuentran varias características fundamentales para el éxito de la organización, si el directivo consigue una buena interacción con su personal logrará una alta productividad y satisfacción, es decir, que cumplirá con las metas y objetivos. Las habilidades esenciales de un administrador, todas las poseen los directores, aunque deberían seguir las desarrollando porque esto permitirá que los administradores, directores o gerentes de cargos altos crezcan en el ámbito institucional,

Cabe establecer las habilidades directivas en el desarrollo de cualquier sociedad. Las HD por procesos es un procedimiento que expresa eficacia y laboriosidad al usarse en entidades públicas, no obstante, por investigaciones se afirma que no todos los organismos públicos dan cumplimiento con todo aquello que supone los dispositivos para poder ser implementadas, permitiendo un vacío en el procedimiento, que pone en evidencia que no da cumplimiento a las fases que buscan cumplir con el prototipo para cumplir con una buena gestión en la institución educativa. Los procedimientos de replanteamiento del dinamismo de las habilidades directivas de los entes públicos están de manera habitual considerados en el contexto de la investigación científica y académica desde el enfoque de su carácter complejo técnico. No ha sido en vano, la gestión pública hace referencia a esos procedimientos de matiz material y técnicos que hacen alusión al diseño, la enseñanza, la provisión y la evaluación de los servicios educativos que hacen posible al interno de los organismos públicos y cuya investigación es necesario

entablar desde la óptica opcional, aunque siempre de forma complementaria, al clásico enfoque pedagógica de análisis de la administración educativa

Como se sabe, un docente motivado es sabido para que se logre desarrollar a una nación es necesario que exista liderazgo encabezada por los organismos que representan a la administración pública y que busquen crear modelos que logren implantarse en el quehacer del desempeño laboral. Una nación que fomenta el crecimiento en todos sus campos bajo la batuta de líderes bien preparados en el manejo de los entes gubernamentales, es la única vía que oriente hacia el éxito a una verdadera gestión educativa.

En las IIEE de la provincia de Jauja- Junín, Es sabido para que se logre desarrollar a una institución educativa es necesario que exista habilidades directivas encabezada por los organismos que representan a la administración pública y que busquen crear modelos que logren implantarse en el quehacer de la gestión pública. Una institución educativa que fomenta el crecimiento en todos sus campos bajo la batuta de líderes bien preparados en el manejo de los entes gubernamentales, es la única vía que oriente hacia el éxito a una verdadera gestión pública de sistemas de control que faciliten transparentar los procesos de selección de planes y resultados, así como aquellos que buscan la intervención ciudadana. Así es el modelo donde logran inscribirse los diferentes procesos de transformación en la institución.

El nivel de eficiencia desarrollado por las habilidades directivas en diversas ocasiones ha generado debate. La participación de ciudadanos como agentes de auditoría, lograron visualizar y analizar el desarrollo de las principales funciones de los entes públicos, ante lo cual el valor de dicha efectividad de sus funciones plasma un fondo a que en distintos eventos no permiten cumplir con el hecho de satisfacer a las necesidades de los docentes. Dentro de las habilidades directivas se encuentran varias características fundamentales para el éxito de la organización, si el directivo consigue una buena interacción con su personal logrará una alta productividad y satisfacción, es decir, que cumplirá con las metas y objetivos establecidos dentro de sus objetivos.

De acuerdo al diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico analizado en los diferentes contextos se formula el problema general: ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y satisfacción laboral en los docentes en las IIEE de Jauja -

Junín, 2022? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre habilidades personales, habilidades intergrupales y habilidades grupales y con la satisfacción laboral en los docentes en las IIEE de Jauja - Junín, 2022?

El tema de las habilidades directivas en los directores no ha sido profundizado, como se lo realiza en otras investigaciones, por lo tanto, estas destrezas no solo lo deben poseer los directivos de instituciones educativas, si no todo administrador que está a cargo de una institución sin importar su naturaleza, porque son ellos los pilares de mejorar la institución. Se precisa que la justificación teórica. El presente estudio permitió la revisión de teorías relacionadas las variables de estudio habilidades directivas y satisfacción laboral, a fin de comprobar realidades empíricas emergentes y poder describirlas, incrementando el cuerpo de conocimientos en dichas áreas de estudio. Es importante resaltar en la justificación práctica, en el contexto de las entidades educativas de la UGEL Jauja, en las cuales se observaron deficiencias a nivel del desempeño de los docentes y la necesidad del personal de recibir formación y entrenamiento permanente, tanto en habilidades personales, interpersonales y grupales. Es significativo los aportes de la justificación metodológica. Está orientado a como se miden las variables y se descomponen en dimensiones, así como los indicadores, utilizándose la estadística correlación de Spearman como técnica. También, obteniéndose como resultados aplicables en cualquier contexto.

Se planteó como objetivo general: determinar la relación entre las HD y la SL en los docentes en las IIEE de Jauja - Junín, 2022. Los específicos: determinar la relación entre habilidades personales, habilidades intergrupales y habilidades grupales con la satisfacción laboral en los docentes en las IIEE de Jauja - Junín, 2022, Con el propósito de comprobar que los objetivos planteados se cumplan, se formula como hipótesis general: Existe relación entre las HD y la SL en los docentes en las IIEE de Jauja - Junín, 2022; y sus hipótesis específicas: Existe relación entre habilidades personales, habilidades intergrupales y habilidades grupales con la satisfacción laboral en los docentes en las IIEE de Jauja - Junín, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Según revisión bibliográfica en antecedentes de investigaciones científicas se ha visualizado que el estudio de las habilidades ha sido imprescindible, pues, en sus resultados se concreta que son útiles para los directivos. Los análisis en otras ciudades y países son muy frecuentes, mientras que en Jauja no se ha realizado investigaciones referentes al tema.

El estado de arte de Habilidades directivas (HD) y Satisfacción laboral (SL) se lo obtiene por indagaciones de estudios afines realizados internacionalmente. En el presente estudio se realizará una revisión de los antecedentes nacionales en tal sentido, Moscoso (2022) en su estudio titulado: HD y el emprendimiento de los docentes en IIEEP, UGEL Canchis. En Cusco. Estudio con una población 80 profesores, instrumentos que han alcanzado una fuerte confiabilidad. Conclusiones: se evidenció una fuerte confiabilidad las conjeturas a las que arriba corroboran $r_s = 0,857$ entre la interrelación entre las habilidades directivas con el emprendimiento, que permite a los gerentes de cada organización aplicar sus habilidades, La acción de aplicar las HD por procesos es un procedimiento que expresa eficacia y laboriosidad al usarse en entidades públicas, no obstante, por investigaciones se afirma que no todos los organismos públicos dan cumplimiento con todo aquello que supone los dispositivos para poder ser implementadas, permitiendo un vacío en el procedimiento, que pone en evidencia que no da cumplimiento a las fases que buscan cumplir con el prototipo para cumplir con una buena gestión en la institución educativa.

Aunado a esto Casas (2021) en su tesis sobre la incidencia HD en la GE de la IE. Manchay. Pachacamac, SJM -Lima, aplicando dos cuestionarios de preguntas cerradas a 101 trabajadores se encontró que el 8,9% (101 participantes) reconocieron que predomina el nivel bajo; el 87,1% (88 participantes) el nivel moderado y el 4,0% (4 participantes); respecto a la variable gestión educativa, se muestra que, del total de 101 participantes, el 10,9% (11 participantes) reconocieron que predomina el nivel bajo; el 85,1% (86 participantes) el nivel moderado y el 4,0% (4 participantes) el nivel. Dentro de las habilidades directivas se encuentran varias características fundamentales para el éxito de la organización, si el directivo consigue una buena interacción con su personal logrará una alta productividad y satisfacción, es decir, que cumplirá con las metas y objetivos

establecidos dentro del emprendimiento. Conclusiones. habilidades directivas y gestión educativa están correlacionadas altamente $RS = 724$, $sig=0,000 < 0,05$; fortaleciendo las habilidades directivas, implica un buen desarrollo de la institución y se logra resolver los problemas de la comunidad local, con la participación de los actores educativos.

Como indica Rodríguez (2017) en su estudio titulado: HD en la motivación laboral en una IE del Centro Poblado de Chocope –La Libertad, A diferencia de las instituciones educativas privadas, que se enfocan en el beneficio económico, la gestión educativa requiere consideraciones y enfoques específicos y su eficacia depende de los recursos aplicados y del compromiso y motivación de cada agente público para construir una administración eficiente y comprometida. Siendo su objetivo destacar la importancia que posee las habilidades directivas en la sociedad de hoy. Conclusión encontró una relación $rs = 0,687$ entre habilidades directivas y motivación laboral.

De igual modo Coello et al (2021) En su estudio: HD y su influencia en los resultados de una institución educativa, Estudio: no experimental y nivel correlacional, emplearon dos cuestionarios aplicados a una muestra de 120 docentes. En sus conclusiones se demuestra mediante un resultado $Rho = 0.528$, $sig = 0.000$ la existencia de la relación entre las habilidades de dirección y resultados de la IE; Es sabido para que se logre desarrollar a una Institución educativa es necesario que exista liderazgo encabezada por los directores que representan a la administración pública y que busquen crear modelos que logren implantarse en el quehacer de la gestión educativa. Una institución educativa que fomenta el crecimiento en todos sus campos bajo la batuta de líderes bien preparados en el manejo de los entes educativas, es la única vía que oriente hacia el éxito a una verdadera gestión educativa. concluye que todo líder de una organización debe hacer sentir a su personal como parte fundamental de su empresa, obteniendo una comunicación clara, saber motivar a sus colaboradores para obtener resultados esperados

Igualmente, Caycho (2019) en su estudio de titulado: HD y el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo. El estudio para establecer la relación entre las HD y el emprendimiento de los docentes en. La metodología utilizada es de tipo básica, con nivel correlacional y muestra de 100

encuestados de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo. Esta afirmación hace referencia a que todo individuo deber tener manejo de uno mismo, pero, sin embargo, no cuenta de que el enigma del autoconocimiento puede ser un obstáculo para el crecimiento personal e impida la acogida de nueva información que se presenta a diario., el resultado fue que existe relación de 0.578 entre las habilidades directivas y el emprendimiento docente; asimismo, se obtuvo que en las habilidades directivas de los jefes inmediatos es moderada. Conclusión; se encontró una relación $R_s = 0,624$ entre Habilidades directivas y el emprendimiento docente. Se recomienda el fortalecer las habilidades directivas para que genere un mejor emprendimiento de los docentes. La investigación fortalece las habilidades directivas, implica un buen desarrollo de la institución y se logra resolver los problemas de la comunidad local, con la participación de los agentes educativos. educativos. Los resultados arrojaron que las habilidades interpersonales, analíticas, de motivación y de valores tienen una gran relación entre ella. Por consiguiente, se visualizó que el análisis descriptivo que las habilidades de motivación y de valor son las más notorias a la hora de la gestión del liderazgo y la orientación al éxito de la organización. Por esta razón, que en segundo lugar nacen las habilidades interpersonales, destacando las sub-habilidades: confianza con los colaboradores y el sentido de efectividad.

Con respecto a los antecedentes internacionales, por ello se tiene a Inca (2022) en su tesis titulado: Programa de Coaching Académico para fortalecer HD en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador. Estudio de enfoque cuantitativo diseño transversal, muestra 44 directivos. Que se le aplicó dos cuestionarios de preguntas cerradas- Conclusiones:. Hay la necesidad de comparar este estudio con otros directores y analizar sus percepciones que nos permitan establecer un juicio entre los dos casos. los principales agentes metodológicos conllevan a la aplicación determina que además de lo que pueda precisar el manual de puestos tipos necesita que los profesionistas tengan un dominio del tema y más aún de la experiencia vinculada a la materia que se aplica en organismos públicos. Asimismo, en la metodología determina que las fases que señalan los dispositivos actuales no bastan, puesto que debe ser considerada una fase anticipada de sensibilización o introducción de la institución en la materia a ejecutarse, qué es lo que conlleva y cómo se aprovechará en la gestión de la institución.

Díaz et al (20121) in their article entitled: Management skills in a context of health emergency, covid-19 in Peru. The general objective of the study was to determine the differences that exist in management skills in a COVID-19 health emergency context according to the perception of teachers in educational institutions of UGEL 01, Red 14 de Lima Sur-Peru. The research approach was quantitative, non-experimental design, comparative descriptive level; the sample consisted of 127 teachers from the educational institutions in which the research was conducted; the instrument used was a google form, structured by 20 items, on the Likert scale; which allowed gathering information on the perception of teachers. management skills headed by the organizations that represent the public administration and that seek to create models that can be implemented in the work of public management. An educational institution that promotes growth in all its fields under the leadership of well-prepared leaders in the management of government entities is the only way to guide success towards true public management of control systems that facilitate transparency in the processes of selection of plans and results, as well as those that seek citizen intervention.

Igualmente, Inca (2021) en su estudio de investigación: Coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en instituciones educativas del Distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador. Estudio con muestra de 60 docentes a quienes se le aplicó dos cuestionarios de preguntas cerradas. Esta afirmación hace referencia a que todo individuo deber tener manejo de uno mismo, pero sin embargo, no cuenta de que el enigma del autoconocimiento puede ser un obstáculo para el crecimiento personal e impida la acogida de nueva información que se presenta a diario. Para medir si existen o no las habilidades directivas se lo pudo medir en preguntas cerradas en una escala de Likert del uno a cinco, donde uno fue bajo/nunca y cinco altos/siempre, para poder capturar así la realidad del gerente en cuanto a sus habilidades

Igualmente, Morales (2018) en su tesis titulada Estilo de vida y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa de Honduras, Estudio: Para ello, utilizó el diseño transversal y explicativo para medir variables establecidas por el método de regresión simple, el cual comprendió las mejores instituciones que permitió clasificar en subsectores, con una muestra de 135 docentes que se le aplicó dos cuestionarios d preguntas cerradas: Conclusiones se evidencio que

estilo de vida y satisfacción laboral están moderadamente correlacionadas $r_s = 0,568$, $\text{sig} 0,000 < 0,05$.

Según el diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico de la realidad problemática; además del estado de arte mencionados en párrafos anteriores, se debe presentar las teorías, cuyos autores sustentan el estudio HD y satisfacción laboral.

Habilidad es la capacidad de la persona de interactuar, motivar, delegar funciones y desarrollar estrategias que lleven a una solución creativa. Es por ello, que las instituciones educativas necesitan contar con directivos y trabajadores con habilidades para realizar eficazmente las diferentes funciones en la organización convirtiéndose en la parte fundamental del desempeño laboral (Pereda, 2016).

Se define al directivo como aquella persona capaz de transformar los problemas actuales del entorno en oportunidades (Pérez, 1996). Es decir, un administrador es aquel que sin importar las dificultades no deja de ser creativo e innovador al momento de resolverlos

Según Drucker (1967) menciona a la hora de comenzar hacer actividades dentro de la empresa, es por esta razón, que debe comenzar por lo que es correcto y no por lo que no es aceptable, porque siempre se debe asegurar el éxito al final. Por otro lado, el directivo debe poseer habilidades directivas para tomar decisiones correctas y comunicar al personal de forma clara, precisa y transparente para beneficio de la institución.

La Real Academia Española (RAE, 2014) Señalan que habilidad es la suma de competencia y predisposición para una actividad en particular, siendo altamente valorada en las empresas; así mismo, hace un deslinde entre habilidad y competencia la cual representa un constructo más complejo puesto que enmarca, conocimientos, destrezas y actitudes que debe poseer el director de una institución.

Cabe destacar a, Pereda (2016) señala que la óptica respecto a las habilidades directivas en los momentos actuales se adapta de manera óptima, con individuos dádivosos, altamente confiables, propositivos en cuanto al impulso de proyectos, y personal dispuesto a contribuir con el servicio de los demás

Es claro que el desarrollo de habilidades y competencias en directivos dentro del contexto organizacional es determinante para el éxito de las mismas, por lo cual representan fuentes invaluable de valor y ventaja competitiva a favor de la

organización en un contexto plagado de rápidos cambios e incertidumbre, el mismo que exige un óptimo manejo gerencial, en el cual las decisiones se adopten con rapidez y eficacia en un ambiente complejo y dinámico en el cual se interactúan con un gran número de personas, situaciones en un mercado global e intercultural

Aunado a esto, Whetten y Cameron (2005) sostuvieron que las HD se convierte en un requerimiento necesario para democratizar del sistema educativo, puesto que beneficia con el rendimiento de cuentas ante los docentes, la legitimidad de los poderes públicos y la participación de los docentes en los problemas de carácter educativo. De manera obligatoria, de mano de la transparencia se encuentra la publicidad activa, puesto que deriva en la obligación de dar aquella información de más importancia sin ser necesario que los ciudadanos lo pidan. Sumado a esto, la integración de los docentes al tomar decisiones de la administración, aparte de que se convierte en uno de los grandes basamentos, crea otra fuente de legitimidad. El hecho de evaluar las habilidades directivas no únicamente debe abarcar la eficiencia, sino que asimismo debe dar consideración a su respuesta oportuna a los requerimientos y demandas de los padres de familia. Dicho ajuste se puede hacer a través de la intervención de los docentes en los procedimientos, planes y toma de decisiones.

Por ello, Visma (2018) señala que en los recientes años cada vez más es importante que los altos ejecutivos tengan capacidad de previsión frente a la incertidumbre, de tal forma que puedan preparar a su personal para eventuales adversidades derivadas de la intensa competitividad global en diferentes industrias y sectores empresariales y organizacionales.

Cabe resaltar que variables como habilidades directivas y coaching pueden tener una relación directa puesto que suponemos que a mayores habilidades directivas mejoraría el engagement o compromiso de los colaboradores.

Asimismo, Madrigal (2009) Una gestión abierta a la intervención y que cree en la opinión del director antes que decida es una gestión que expresa democracia y de manera normal eficacia.

En el mismo sentido, Gómez (2013). Sostuvo que habilidades en una gestión con una elevada resistencia al cambio, específicamente en sus procesos, en la manera como los agentes superiores se comportan y cómo se practica la autoridad. La nueva visión o el nuevo paradigma que se busca instaurar, pretende cambiar la

cultura a una que logre vencer esos obstáculos al cambio, cambiando costumbres de conducta y potenciando las características indicadas.” (p. 9).

Las habilidades deben dar ensayo a nuevas herramientas, nuevas maneras de laborar con nuevas respuestas para nuevos asuntos problemáticos. Lo que se busca es dar enfrentamiento al miedo o temor al cambio, el error o hasta el hecho de fracasar. De manera genérica en diversas ocasiones se percibe la gestión pública como un instrumento de ineficacia, tardado, inepto rígido y que no tiene ajuste a los requerimientos auténticos del poblador, con escaso o potencial nulo de dar adecuación a sus instrumentos o productos o servicios a los problemas reales para los que se exige su concurso (Pereda, 2013).

Las habilidades directivas están demandando que las políticas públicas de los organismos, estén conformes con la realidad del poblador y que den respuesta a la problemática y requerimientos auténticos. (Puchol, 2006).

Los líderes, administradores, se entiende que democratizar el régimen organizacional las instituciones educativas es la tarea primordial de toda gestión pública y con ello debe ir de la mano con la transparencia que debe llevar en sí misma. Los planes de los organismos públicos deben hacerse con dinamismo y con la hidalguía que significa representar los intereses de todos y en las que las políticas públicas implementadas sean articuladas en su total dimensión que garanticen la efectividad de estos en los respectivos procesos administrativos de gestión (Bonifaz, 2018)

Hay que saber evitar los conflictos, porque esto puede ocasionar graves efectos dañinos y paralizadores, es por esta razón, se debe encontrar la forma de crear circunstancias que animen a una conversación provechosa y alentadora para solucionar el conflicto (Floberg y Taylor, 1996).

Como se aprecia en cada uno del concepto de las habilidades esenciales, da a entender, que el líder necesita ser una persona positiva, adaptable a los cambios, saber motivar a sus trabajadores, tener una comunicación clara, precisa, mantener a su equipo actualizados con las decisiones que se tomen, además, debe incluir al personal en todas las actividades y escuchar sus opiniones para que se sientan parte de la institución.

Precisando las dimensiones de HD, dimensión 1: a) Habilidades personales. (Codina, 2016), sostuvo que están ligadas al autoconocimiento, autorregulación y

autodirección expresada, es la capacidad del propio autoconocimiento y a partir de ella proyectar un plan de vida redituable. b) habilidades interpersonales, Griffin (2016) señala: para entender a los demás dentro de un contexto de relaciones armoniosas y redituables generadas a partir de dicho entendimiento y c) habilidades grupales, (Dubrin, 2003),. que permiten proyectar, planear, organizar, supervisar y controlar las acciones de otras personas basadas en consenso de compromiso y entendimiento mutuo. el nivel personal, y están conformadas por aquellas destrezas referidas al propio individuo, este nivel es el más determinante puesto que representan la base de las conductas profesionales. Las siguientes destrezas se pueden considerar: aprendizaje permanente, visión y prospectiva de futuro, desarrollo holístico personal total, equilibrio emocional, capacidad de decisión y gestión del tiempo. Las habilidades grupales, y están conformadas por aquellas destrezas referidas al propio grupo, este nivel es el más determinante puesto que representan la base de las conductas profesionales. La visión y prospectiva de futuro, desarrollo holístico personal total, equilibrio emocional, capacidad de decisión y gestión del tiempo el desarrollo holístico personal total, equilibrio emocional, capacidad de decisión y gestión del tiempo. Las habilidades grupales, y están conformadas por aquellas destrezas referidas al propio grupo, este nivel es el más determinante puesto que representan la base de las conductas profesionales. Las siguientes destrezas se pueden considerar: aprendizaje permanente, visión y prospectiva de futuro, desarrollo holístico personal total, equilibrio emocional, capacidad de decisión y gestión del tiempo.

Se precisa que existen teorías que sustentan la variable satisfacción laboral; por su parte Arbaiza (2010) sostuvo que las sociedades se con-vierte en un enorme instrumento que sea capaz de facilitar el lenguaje organizacional que se busca para alcanzar la real transformación como entes del Estado. Visto de otra manera, el tema de la calidad resultó en un debate en alusión a los procesos para modernizar al Estado, al tener que mostrarse como una alternativa de valor que fuerce la legitimidad de los entes gubernamentales mediante una recomposición de tales entes, la mejora continua y el énfasis en mayor rentabilidad por el lado de los organismos dados

Teniendo en cuenta las teorías de la satisfacción laboral. Arbaiza (2010) En síntesis la Teoría X, que se hace necesaria la relevancia del equipo de gestión

pública frente al hecho de filosofar sobre dar valor a los datos e información gubernamental, como gestores de información de la ciudadanía que depositaron su confianza en ellos como autoridades sean locales o nacionales. Teoría Y, por el contrario, considera que así, las instituciones públicas necesitan de esquemas de gestión que tomen en cuenta la conducen el entorno.

Teniendo en cuenta los enunciados anteriormente, se establece como dimensiones de satisfacción laboral: En tal sentido la dimensión 1: reto de trabajo, establece que el trabajador será el que desarrolle y le permita ser capaz, y consciente de poder producir con eficiencia las labores asignadas y poder alcanzar sus objetivos personales.

De igual modo, la dimensión 2: sistema de recompensas, De acuerdo a Torres (2001) nos ilustra claramente las consecuencias acaecidas, por el bajo salario que percibe un docente y que provoca la insatisfacción e inestabilidad laboral y esto a su vez conlleva; al quebranto de recursos humanos calificados, motivados y con experiencia. Surgiendo por necesidad el multi empleo (los profesores taxis), en un ambiente de Esquemas viciados y corrupción en todo el sistema (profesores fantasmas, negocio de cargos, etc.), incredibilidad en las reformas por parte de la sociedad y mayor resistencia al cambio por parte de los profesores

En suma, la dimensión 3: condiciones favorables, toma en cuenta que un maestro cuestionará lo que dicen otros, y estimulará a sus pupilos a hacer lo mismo, a construir, a dudar. Incluso, y esto es fundamental, fomentará que él mismo sea cuestionado, pues al enseñar también él aprende. Un verdadero Maestro no es la figura que se impone como “superior” por encima de sus discípulos, sino que se considera un eterno aprendiz que busca su propio crecimiento a la par que el de sus alumnos

En todo caso la dimensión 4: colegas que brindan apoyo, referido al involucramiento de los maestros es importante que pueda aportar que en la satisfacción laboral, son necesarias para desarrollarlas y ponerlas en práctica con su personal, con el fin de que la institución genere calidad en base a la excelente delegación, motivación y apoyo mutuo entre los docentes.

Los docentes son capaces de enfrentar cualquier problema, pero al mismo tiempo saben buscar soluciones, estrategias, motivando y capacitando a su personal para que logre la meta establecida.

El docente innovador con un perfil más idóneo se caracteriza por buscar oportunidades de desempeño más que tecnologías, posee una formación de carácter técnico lo cual no es impedimento para que prefiera trabajar como gerente (March, 2011).

Se consideraron varios autores que describen las diferentes características del docente. De acuerdo, con la Escuela Europea de Dirección y Empresa (2015) indica 10 características del buen docente debe tener una visión de desempeño que le permitan satisfacer las necesidades para desarrollar un producto o servicios totalmente innovador.

Como se muestra, las cualidades que deben tener el personal docente son similares a las habilidades, estas son fundamentales para el desarrollo de un nuevo proyecto.

El docente tiene la oportunidad de trabajo que poseen las personas para generar recursos económicos, sociales y culturales, para el progreso diario dentro del mercado que se desenvuelven (Chávez, 2017). Ahora se puede aportar que las habilidades directivas en la satisfacción laboral, son necesarias para desarrollarlas y ponerlas en práctica con su personal, con el fin de que la institución genere calidad en base a la excelente delegación y motivación a los docentes.

III. METODOLOGÍA

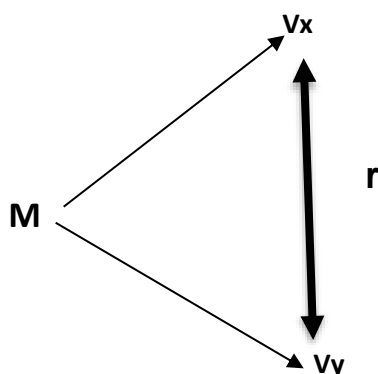
3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este es básico, Al respecto, Sánchez (1998) menciona que la investigación se sustenta en las teorías existentes y utilizadas con el propósito de hacer mejoras continuas a fin de actualizarse.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación, según Hernández et al. (2014) definieron las características de las variables para medirlas sin manipulaciones deliberadas. Se empleó el no experimental porque se tomó como referencia la metodología para evaluar las diferentes destrezas en los directivos y empírico porque se midió las habilidades que poseen estos directores a través de las asignaciones numéricas, al no existir técnicas referentes para realizar este tipo de medición de habilidades, entre ellos, no posee, posee parcialmente, si posee habilidades directivas. Además, se consideró el método sintético - analítico para analizar cada una de las habilidades esenciales e identificar el perfil emprendedor y las diferentes características de los directores a través de parámetros que mediaron y sistematizaron sus resultados.



Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio

Vx: Habilidades directivas

Vy: Satisfacción laboral

r: Representa la relación que existe entre variables

3.2. Variable operacionalización

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población. Al respecto, Quezada (2010) lo define como: llamada también universo esta conformados por componentes de la unidad de análisis que deben ser homogéneos o sea con las mismas características, y todos los que lo integran tengan la misma probabilidad de conformar la muestra. (p. 95). Conformada por 200 docentes de las IIEE polidocentes de la UGEL Jauja-Junín, 2022.

Criterios de inclusión:

- a) ser docente de la UGEL Jauja,
- b) tener formación profesional no universitaria y universitaria y
- c) poseer experiencia docente

Criterios de exclusión:

- a) docentes que no pertenecen a la UGEL Jauja,
- b) docentes mayores de 65 años y no tener formación profesional.

Teniendo como Muestra, la muestra está conformada por una fracción de población que es obtenida tomando en consideración con la fórmula realizada por Arkin y Colton (1995) donde $N= 208$, $Z= 1.96$, $d= 0.05$, $P = Q = 0.5$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0.5*0.5. *208) / (0.5*0,5 (208 -1) + (1. 96^2 * 0.5*0.5) = 131.75$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 135

Muestreo probabilístico simple, ello en función de la que la muestra fue elegida por sorteo por mismo investigador bajo criterios que toda la muestra tiene la misma oportunidad de conformar la muestra de estudio. Martínez (2012), denomina a este tipo de muestreo como aquel en el que la selección se hace bajo juicio del investigador.

Unidad de análisis, que lo integrarán 132 docentes de las IIEE polidocentes de la UGEL Jauja-Junín, 2022

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, se precisa que la técnica es la **encuesta**. Bernal (2010) nos da a conocer que es el “progreso de discernimiento de la calidad de los hechos, a través de los instrumentos (p.23). Es decir, se clasifica analiza e interpreta para la realización de investigaciones cuantitativas; perfilando también al **Instrumento**, Establecidas y ordenadas sobre la base de los requerimientos de la investigación, similarmente el instrumento de satisfacción laboral compuesto de 20 ítems

Se utilizan herramientas de recopilación de datos, que es un cuestionario para obtener información de los docentes de las Instituciones Educativas Polidocentes de la UGEL Jauja - Junín. (Ver Anexo 3)

Al hacer una revisión sobre la **Validez de los instrumentos**, se considera que los instrumentos, cuyos niveles de medición es ordinal y sobre todo los ítems deben guardar relación con los indicadores y, dimensiones y la variable que permita obtener los datos que orienten a que los objetivos planteados se cumplan, para eso se somete a la opinión de tres expertos quienes determinarán si los instrumentos son válidos y aplicables. (Hernández, et al., 2014, p. 200)..

En el caso de los cuestionarios sobre Habilidades directivas y Satisfacción laboral se encontró que la mayoría de expertos considerados calificaron como válidos y Aplicables (ver anexo 5)

Del mismo modo la **Confiabilidad de los instrumentos**, se hace necesario considerar que los niveles de medición son ordinales en la escala de Likert, se hace la prueba piloto encuestando a 30 integrantes de la muestra, los datos obtenidos aplicados al SPSS, los resultados deben ser mayores 0,6 que orienten de los instrumentos son confiables. (Hernández, et al., 2014, p. 200).

Los resultados del Alpha de Cronbach en el SPSS se obtuvo un resultado de 0,916 para la variable habilidades directivas, de 0,874 para satisfacción laboral (ver anexo 5).

3.5. Procedimientos, Para el desarrollo del estudio de investigación titulado habilidades directivas y su relación con satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de la Provincia de Jauja - Junín, 2022, se indagó haciendo un diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico de la problemática a nivel internacional y nacional, la formulación Y justificación, objetivos e hipótesis de investigación, así mismo se determinó el estado de arte de las variables de estudio

por medio de los antecedentes nacionales e internacionales, abordando también la investigación. De acuerdo a los al tipo de investigación y diseño, así como los niveles de medición orientaron aplicar para el contraste de hipótesis se empleó rho de Spearman. Los datos obtenidos al aplicar los instrumentos después de obtener la autorización de los directos de las instituciones educativas de Jauja. Con el SPSS, V 26 se obtienen los datos de forma automatizada. Según Hernández et al. (2014) cada técnica cuantitativa ejercida de manera estadística tiene un motivo específico para la realización de investigaciones. No obstante, se calculan los elementos de estudio para luego ser extraídos datos relevantes y culminar resumiendo los resultados descriptivos. .

3.6. Método de análisis de datos. La investigación se centró principalmente en las variables que aportaron el objetivo del proyecto, por lo que se aplicaron dos cuestionarios a 132 docentes de las IIEE polidocentes de la UGEL Jauja-Junín, 2022, quienes accedieron a responder los cuestionarios para continuamente el investigador hacer el análisis debido utilizando herramientas estadísticas para obtener resultados cuantificables y así proceder a dar la descripción de la contrastación de la hipótesis y verificando que hubieran niveles de incidencia con respecto a habilidades directivas y satisfacción laboral. empleando el software estadístico SPSS Versión 25.

3.7. Aspectos éticos

A los docentes que conformaron la muestra se los mantiene en el anonimato. La investigación está basada en la descripción de la realidad tal como se encuentra y los aspectos a estudiar no generan ningún tipo de riesgo en detrimento del bienestar físico o psicológico de los colaboradores a estudiar. Se contó con la autorización del director, se desarrolló el estudio con la rigurosidad científica, mencionando los autores que sustentan l estudio, el desarrollo del estudio tiene la rigurosidad científica y ética.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Distribución de porcentajes de HD

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	17	12,9
Medio	73	55,3
Alto	42	31,8
Total	132	100,0

Se evidencia en los datos obtenidos un (13%) de los docentes afirman que las habilidades directivas se encuentran en nivel bajo, mientras que el (55%) indican que se encuentran en un nivel medio y el (32%) en un nivel alto, la percepción presentada permite considerar que las HD se encuentran en un nivel medio. La acción de aplicar las HD es un procedimiento que expresa eficacia y laboriosidad al usarse en entidades educativas, no obstante, por investigaciones se afirma que no todos los organismos públicos dan cumplimiento con todo aquello que supone los dispositivos para poder ser implementadas, permitiendo un vacío en el procedimiento, que pone en evidencia que no da cumplimiento a las fases que buscan cumplir con el prototipo para cumplir con una buena gestión en la institución educativa. Como se aprecia en cada uno de los concepto de las habilidades esenciales, da a entender, que el líder necesita ser una persona positiva, adaptable a los cambios, saber motivar a sus docentes, tener una comunicación clara, precisa, mantener a su equipo actualizados con las decisiones que se tomen, además, debe incluir al personal en todas las actividades y escuchar sus opiniones para que se sientan parte de la IE.

Tabla 6

Distribución de porcentajes de las dimensiones de Habilidades directivas

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Habilidades personales	Bajo	21	15,9%
	Medio	68	51,5%
	Alto	43	32,6%
Habilidades intergrupales	Bajo	23	17,4%
	Medio	71	53,8%
	Alto	38	28,8%
Habilidades grupales	Bajo	25	18,9%
	Medio	67	50,8%
	Alto	40	30,3%

Segun la tabla 6 , en la dimensión Habilidades personales, un (16%) de los docentes afirman que las habilidades personales se encuentran en nivel bajo, mientras que el (52%) indican que se encuentran en un nivel medio y el (33%) en un nivel alto, la percepción presentada permite considerar que las habilidades personales se encuentran en un nivel medio, en la dimensión Habilidades intergrupales, un (17%) de los docentes afirman que las habilidades intergrupales se encuentran en nivel bajo, mientras que el (54%) indican que se encuentran en un nivel medio y el (29%) en un nivel alto, la percepción presentada permite considerar que las habilidades personales se encuentran en un nivel medio y finalmente, un (19%) de los docentes afirman que las habilidades grupales se encuentran en nivel bajo, mientras que el (51%) indican que se encuentran en un nivel medio y el (30%) en un nivel alto, la percepción presentada permite considerar que las habilidades personales se encuentran en un nivel medio. Como se muestra, las cualidades que deben tener los docentes son similares a las habilidades personales, estas son fundamentales para el desarrollo de una IE. Las habilidades intergrupales como se aprecia en cada uno de los concepto de las habilidades grupales, da a entender, que el líder necesita ser una persona positiva, adaptable a los cambios, saber motivar a sus docentes, tener una comunicación clara, precisa, mantener a su equipo actualizados con las decisiones que se tomen, además, debe incluir al personal con habilidades personales, intergrupales y grupales manifiesta en todas las actividades de la IE.

Tabla 7

Distribución de porcentajes de la variable Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Baja satisfacción	21	15,9
Moderada satisfacción	68	51,5
Alta satisfacción	43	32,6
Total	132	100,0

En la tabla 7, un (16%) afirman que satisfacción laboral se percibe en baja satisfacción, mientras que el (52%) indican que se encuentran en moderada satisfacción y el (33%) en un nivel alta satisfacción, la percepción presentada permite considerar que satisfacción laboral se encuentran en un nivel moderada satisfacción.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Satisfacción laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Reto de trabajo	Baja satisfacción	23	17,4%
	Moderada satisfacción	71	53,8%
	Alta satisfacción	38	28,8%
Sistemas de recompensa	Baja satisfacción	23	17,4%
	Moderada satisfacción	71	53,8%
	Alta satisfacción	38	28,8%
Condiciones favorables	Baja satisfacción	23	17,4%
	Moderada satisfacción	72	54,5%
	Alta satisfacción	37	28,0%
Colegas que brindan apoyo	Baja satisfacción	22	16,7%
	Moderada satisfacción	69	52,3%
	Alta satisfacción	41	31,1%

Al respecto de los datos obtenidos en la tabla 8, un (17%) de los docentes afirman que reto al trabajo se encuentran en un nivel baja satisfacción, mientras que el (54%) indican que se encuentran en moderada satisfacción y el (29%) en un nivel alta satisfacción, la percepción presentada permite considerar que reto al trabajo se encuentran en un nivel moderada satisfacción, respecto a sistemas de recompensa, un (17%) de los docentes afirman que reto al trabajo se encuentran en un nivel baja satisfacción, mientras que el (54%) indican que se encuentran en

moderada satisfacción y el (29%) en un nivel alta satisfacción, la percepción presentada permite considerar que reto al trabajo se encuentran en un nivel moderada satisfacción, para condiciones favorables un (17%) de los docentes afirman que reto al trabajo se encuentran en un nivel baja satisfacción, mientras que el (55%) indican que se encuentran en moderada satisfacción y el (28%) en un nivel alta satisfacción, la percepción presentada permite considerar que condiciones favorables se encuentran en un nivel moderada satisfacción y respecto a colegas que brindan apoyo un (17%) de los docentes afirman que reto al trabajo se encuentran en un nivel baja satisfacción, mientras que el (52%) indican que se encuentran en moderada satisfacción y el (31%) en un nivel alta satisfacción, la percepción presentada permite considerar que colegas que brindan apoyo se encuentran en un nivel moderada satisfacción. que las IIEE se convierten en un enorme instrumento que sea capaz de facilitar el lenguaje organizacional que se busca para alcanzar la real transformación como entes del Estado. Visto de otra manera, el tema de la calidad resultó en un debate en alusión a los procesos para modernizar al Estado, al tener que mostrarse como una alternativa de valor que fuerce la legitimidad de los entes educativos mediante una recomposición de tales entes, la mejora continua y el énfasis en mayor calidad por el lado de los servicios prestados que contribuyan con el desarrollo y mejora continua de la institución educativa.

Tabla 9

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova para > 50

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	,089	132	,013
Habilidades personales	,144	132	,000
Habilidades intergrupales	,121	132	,000
Habilidades grupales	,149	132	,000
Satisfacción laboral	,151	132	,000
Reto de trabajo	,121	132	,000
Sistemas de recompensa	,118	132	,000
Condiciones favorables	,097	132	,004
Colegas que brindan apoyo	,157	132	,000

Los resultados evidencian que la muestra no corresponde a una población normal, determinando aplicar para el contraste de hipótesis la ρ de Spearman.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: Las habilidades directivas no se relacionan significativamente con la SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

H1: Las habilidades directivas se relacionan significativamente con la SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial ρ de Spearman

Tabla 9

Relación entre las HD y SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín

Correlaciones		Habilidades directivas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,954**
		N	,000
Satisfacción laboral		132	132
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,954**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		132	132

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

Las Habilidades directivas y satisfacción laboral están correlacionados muy altamente en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022 ($r_s = ,954$, $p = .000 < 0,05$). Las habilidades directivas están demandando que las políticas públicas de los organismos, estén conformes con la realidad del poblador y que den respuesta a la problemática y requerimientos auténticos; la satisfacción laboral en un debate en alusión a los procesos para modernizar a la escuela, al tener que mostrarse como una alternativa de valor que fuerce la legitimidad de los entes dirigenciales mediante una recomposición de tales entes, la mejora continua y el énfasis en mayor satisfacción dentro de la institución.

Hipótesis específica 1

Ho: Las habilidades personales no se relacionan significativamente con la SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

H1: Las habilidades personales se relacionan significativamente con la SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

Tabla 10

Relación entre las habilidades personales y SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín

Correlaciones			Habilidades personales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades personales	Coefficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Las habilidades personales y satisfacción laboral están correlacionados altamente en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022 ($r_s = ,768$, $p = .000 < 0,05$). Las habilidades personales están ligadas al autoconocimiento, autorregulación y autodirección expresada, es la capacidad del propio autoconocimiento y a partir de ella proyectar un plan de vida redituable con profesionalismo docente.

Hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades intergrupales no se relacionan significativamente con la SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

H1: Las habilidades intergrupales se relacionan significativamente con la SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

Tabla 11

Relación entre las habilidades intergrupales y SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín

Correlaciones			Habilidades intergrupales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades intergrupales	Coefficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Las habilidades intergrupales y satisfacción laboral están correlacionados altamente en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022 ($r_s = ,867$, $p = .000 <$

0,05). Las habilidades intergrupales caracterizan que para entender a los demás dentro de un contexto de relaciones armoniosas y redituables generadas a partir de dicho entendimiento se incrementa la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

Ho: Las habilidades grupales no se relacionan significativamente con la SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

H1: Las habilidades grupales se relacionan significativamente con la SL en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022

Tabla 12

Relación entre las habilidades grupales y satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín

		Correlaciones		Habilidades grupales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades grupales	Coeficiente de correlación	1,000	,825**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	132	132	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,825**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	132	132	

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

Las habilidades grupales y satisfacción laboral están correlacionados altamente en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022 ($r_s = ,825$, $p = .000 < 0,05$). Las habilidades grupales permiten proyectar, planear, organizar, supervisar y controlar las acciones de otras personas basadas en consenso de compromiso y entendimiento mutuo. el nivel personal, y están conformadas por aquellas destrezas referidas al propio individuo, este nivel es el más determinante puesto que representan la base de las conductas profesionales

V. DISCUSIÓN

Las habilidades directivas en el desarrollo de cualquier institución educativa y la gestión pública llevada a cabo de manera apropiada se convierten en el abanderado del progreso de las instituciones educativas. Para esto es necesario entender el verdadero significado que ella conlleva y el rol que cumple en las sociedades actuales tratando siempre que su ideal sea el compromiso por lograr el auténtico desarrollo integral de los estudiantes. Es sabido para que se logre desarrollar a una Institución educativa es necesario que exista liderazgo encabezada por los directores que representan a la administración pública y que busquen crear modelos que logren implantarse en el quehacer de la gestión educativa. Una institución educativa que fomenta el crecimiento en todos sus campos bajo la batuta de líderes bien preparados en el manejo de los entes educativas, es la única vía que oriente hacia el éxito a una verdadera gestión educativa.

Los resultados descriptivos de Habilidades directivas, la percepción presentada por los docentes, permite considerar que las HD se encuentran en un nivel medio, similarmente en la dimensión Habilidades personales, se tiene que tanto las habilidades personales, y habilidades grupales, la percepción de los docentes que predomina el nivel exponen. también se adhiere la Arbaiza (2010)., en las reformas de la política educativa. Uno de los componentes de este acuerdo implicó el desarrollo de políticas y prácticas adecuadas para evaluar la calidad de la educación y para vincular los resultados con los incentivos a fin de generar procesos efectivos de mejora. En efecto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) identifica la variable satisfacción laboral como una de las variables que inciden en el proceso enseñanza-aprendizaje; sin embargo, es insuficiente para determinar que existe una relación significativa entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente

El contraste de la hipótesis general se evidencia que las Habilidades directivas y satisfacción laboral están correlacionados muy altamente ($r_s = 0,954$, $p = 0,000 < 0,05$), Similarmente se evidencia resultados similares en la tesis de Moscoso (2022) las que arriba corroboran $r_s = 0,857$ entre la interrelación entre las habilidades directivas con el emprendimiento, . La acción de aplicar las habilidades directivas por procesos es un procedimiento que expresa eficacia y laboriosidad al

usarse en entidades públicas, no obstante, por investigaciones se afirma que no todos los organismos públicos dan cumplimiento con todo aquello que supone los dispositivos para poder ser implementadas, permitiendo un vacío en el procedimiento, que pone en evidencia que no da cumplimiento a las fases que buscan cumplir con el prototipo para cumplir con una buena gestión en la institución educativa. Se adhiere también, Casas (2021); fortaleciendo las habilidades directivas, implica un buen desarrollo de la institución y se logra resolver los problemas de la comunidad local, con la participación de los actores educativos. Fortaleciendo las habilidades directivas, implica un buen desarrollo de la institución y se logra resolver los problemas de la comunidad local, con la participación de los actores educativos-Las habilidades deben dar ensayo a nuevas herramientas, nuevas maneras de laborar con nuevas respuestas para nuevos asuntos problemáticos. Lo que se busca es dar enfrentamiento al miedo o temor al cambio, el error o hasta el hecho de fracasar.

De manera genérica en diversas ocasiones se percibe la gestión educativa como un instrumento de ineficacia, tardado, inepto, rígido y que no tiene ajuste a los requerimientos auténticos del poblador, con escaso o potencial nulo de dar adecuación a sus instrumentos o productos o servicios a los problemas reales para los que se exige su concurso, la cultura de las sociedades se convierte en un enorme instrumento que sea capaz de facilitar el lenguaje organizacional que se busca para alcanzar la real transformación como entes del Estado. Visto de otra manera, el tema de la calidad resultó en un debate en alusión a los procesos para modernizar la educación, al tener que mostrarse como una alternativa de valor que fuerce la legitimidad de los entes gubernamentales mediante una recomposición de tales entes, la mejora continua y el énfasis en mayor rentabilidad por el lado de los organismos dados. Las habilidades directivas están demandando que las políticas públicas de los organismos, estén conformes con la realidad del poblador y que den respuesta a la problemática y requerimientos auténticos; la satisfacción laboral en un debate en alusión a los procesos para modernizar a la escuela, al tener que mostrarse como una alternativa de valor que fuerce la legitimidad de los entes directivos mediante una recomposición de tales entes, la mejora continua y el énfasis en mayor satisfacción dentro de la institución. sin embargo, son las mismas

habilidades que debe poseer tanto como un director como un docente Además, demuestra que la mayoría de estos, si ponen en prácticas las habilidades directivas esenciales mencionadas en el marco teórico. A pesar de que los docente la utilizan a menudo, su aplicación no está bien desarrollada, por ser emprendimientos pequeños, pero aun así, han podido sobrellevar su desempeño de subsistencia. Lo sustentan (Whetten & Cameron, 2011) y (Arbaiza, 2010)

Para el contraste de la hipótesis específica 1, se encontró que Las Habilidades personales y satisfacción laboral están correlacionados altamente ($r_s = 0,768$, $p = .000 < 0,05$). Se adhieren, Rodríguez (2017), A diferencia de las instituciones educativas privadas, que se enfocan en el beneficio económico, la gestión educativa requiere consideraciones y enfoques específicos y su eficacia depende de los recursos aplicados y del compromiso y motivación de cada agente público para construir una administración eficiente y comprometida. Conclusión encontró una relación $r_s = 0,687$ entre habilidades directivas y motivación laboral correlación cuyo valores es muy cercano a la obtenida en habilidades personales. Del mismo modo, (Coello, Jimenes y Hidalgo, 2021), en sus conclusiones se demuestra mediante un resultado $Rho = 0.528$, $sig = 0.000$, se observa valores correlaciones cercanos a los obtenidos al contrastar la hipótesis específica 1; la existencia de la relación entre las habilidades de dirección y resultados de la IE falta de respeto por los derechos de trabajadores hasta situaciones que chocan como matices políticos que en muchos casos convergen con actos de corrupción. Las habilidades directivas por representar el lado de todos los docentes deberían estar a la vanguardia, pero lastimosamente no es así, permitiendo en muchos casos que la actividad privada esté mejor posicionada velando solo por la parte o intereses de unos pocos o particulares. Las habilidades directivas significa un mayor empleo de los proceso que busquen maximizar la atención de expedientes y servicios que ofrece la administración educativa, con la finalidad de poder satisfacer a deseos de los docentes y por ende, los procesos de mejora en habilidades directivas genera una manera de homologar mecanismos, el ejercicio de adoptar prácticas adecuadas, eliminación de dispositivos que únicamente traban el trabajo del gobierno, la utilización de herramientas que fomenten el incremento de la efectividad.. Las habilidades personales están ligadas al autoconocimiento,

autorregulación y autodirección expresada, es la capacidad del propio autoconocimiento y a partir de ella proyectar un plan de vida redituable con profesionalismo docente. Ahora se puede aportar que las habilidades personales en SL son necesarias para desarrollarlas y ponerlas en práctica con su personal, con el fin de que la IE genere estabilidad en base a la excelente delegación y motivación a los docentes. Lo sustentan (Whetten & Cameron, 2011) y (Arbaiza, 2010)

En el contraste de la tercera hipótesis específica 2, se evidencia que Las habilidades intergrupales y satisfacción laboral están correlacionados altamente ($r_s = .867$, $p = .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de: Caycho (2019), se encontró una relación $R_s = 0,624$ entre Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes resultados similares a los obtenidos en la prueba de la hipótesis específica 2. Por lo tanto, se recomienda el fortalecer las habilidades directivas para que genere un mejor emprendimiento de los docentes. La investigación fortalece las habilidades directivas, implica un buen desarrollo de la institución y se logra resolver los problemas de la comunidad local, con la participación de los agentes educativos. Hay la necesidad de comparar este estudio con otros directores y analizar sus percepciones que nos permitan establecer un juicio entre los dos casos. los principales agentes metodológicos conllevan a la aplicación determina que además de lo que pueda precisar el manual de puestos tipos necesita que los profesionistas tengan un dominio del tema y más aún de la experiencia vinculada a la materia que se aplica en organismos públicos. Asimismo, en la metodología determina que las fases que señalan los dispositivos actuales no bastan, puesto que debe ser considerada una fase anticipada de sensibilización o introducción de la institución en la materia a ejecutarse, qué es lo que conlleva y cómo se aprovechará. Las habilidades intergrupales caracterizan que para entender a los demás dentro de un contexto de relaciones armoniosas y redituables generadas a partir de dicho entendimiento se incrementa la satisfacción laboral. Ahora se puede aportar que las habilidades intergrupales son necesarias para desarrollarlas y ponerlas en práctica con su personal, con el fin de que la IE genere confianza en base a la excelente delegación y motivación a los agentes educativos. Lo sustentan (Whetten & Cameron, 2011) y (Arbaiza, 2010)

En el contraste de la cuarta hipótesis específica 3, los resultados orientan que, Las habilidades grupales y satisfacción laboral están correlacionados altamente ($r_s = .825$, $p = .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de: Landin (2021) manifiesta que las normas son muy genéricas y no condicionan efectuar un profundo análisis de los procedimientos para ser mejorados, en la entidad estudiada, no hay evidencia de seguimiento o evaluación de los procesos a través de índices de desempeño docente. Además, en el caso del diseño de los procesos determina que los componentes que deban ser considerados son la visión, la misión, los objetivos estratégicos y servicios que se identifican generando a grado de unidades orgánicas entre sí y a grado institucional. Para tal efecto, Morales (2018), forma su parecer sobre lo que representan las instituciones públicas como centros de poder y de lo que realmente encierra en su afán de preocuparse por el entorno que nos rodea a todos y que más bien los órganos públicos deben buscar a los docentes en la vida común o rutinaria como auténticos integrantes de un grupo que busca empoderarse como instituciones del estado y que al interno de sí misma manifiesta un meollo o tinte político. La satisfacción laboral surge como una opción para los gobiernos que pretenden potenciar a la democracia de representación, a causa de que es el reflejo de que hay una gran carencia en el contexto de la aprobación por lado de la ciudadanía; o sea, no hay confianza en la gestión educativa. Los líderes educativos, se entiende que democratizar el régimen organizacional las instituciones educativas es la tarea primordial de toda gestión y con ello debe ir de la mano con la transparencia que debe llevar en sí misma. Los planes de los organismos públicos deben hacerse con dinamismo y con la hidalguía que significa representar los intereses de todos y en las que las políticas públicas implementadas sean articuladas en su total dimensión que garanticen la efectividad de estos en los respectivos procesos administrativos de gestión educativa. Las habilidades grupales permiten proyectar, planear, organizar, supervisar y controlar las acciones de otras personas basadas en consenso de compromiso y entendimiento mutuo. el nivel personal, y están conformadas por aquellas destrezas referidas al propio individuo, este nivel es el más determinante puesto que representan la base de las conductas profesionales. Se puede aportar que las habilidades grupales en emprendimientos son necesarias para desarrollarlas y ponerlas en práctica con su personal, con el fin de que la IE genere un clima laboral

en base a la excelente delegación y motivación a los docentes. Lo sustentan:
(Whetten & Cameron, 2011) y (Arbaiza, 2010)

VI. CONCLUSIONES

Primera. Las Habilidades directivas y satisfacción laboral están correlacionados muy altamente en las IIEE en la Provincia de Jauja - Junín, 2022 ($r_s = ,954$, $p = .000 < 0,05$)

Segunda: Las Habilidades personales y satisfacción laboral están correlacionados altamente en las IIEE en la Provincia de Jauja ($r_s = ,768$, $p = .000 < 0,05$)

Tercera: Las habilidades intergrupales y satisfacción laboral están correlacionados altamente en las IIEE en la Provincia de Jauja ($r_s = ,867$, $p = .000 < 0,05$)

Cuarta: Las habilidades grupales y satisfacción laboral están correlacionados altamente en las IIEE en la Provincia de Jauja ($r_s = ,825$, $p = .000 < 0,05$)

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la directora de la UGEL de la provincia de Jauja- Junín, 2022, dar a conocer a sus directivos, docentes la influencia de las habilidades directivas en la satisfacción laboral de los docentes

Segunda: Se recomienda a los directores de las IIEE de la provincia de Jauja- Junín, 2022, dar a conocer a sus directivos la importancia de los resultados de la investigación sobre Las Habilidades directivas y satisfacción laboral

Tercera: Se recomienda a los directores de las IIEE de la provincia de Jauja- Junín, hacer capacitaciones a sus docentes en Habilidades directivas y satisfacción laboral

Cuarta: Se recomienda a los directores de las IIEE de la provincia de Jauja- Junín, hacer capacitaciones a sus docentes en Habilidades personales, intergrupales y grupales.

Quinta. Se recomienda a directora de la UGEL de la provincia de Jauja- Junín, 2022, dar a conocer a las IIEE a su cargo la asociación de las Habilidades directivas con la satisfacción laboral de todos los agentes educativos de la IE.

REFERENCIAS

- Aburto, H. (2018). *Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. Investigación y Ciencia: De La Universidad Autónoma de Aguascalientes*, ISSN-e 1665-4412, No. 51 (Enero-Abril), <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>
- Alcon, N. J. (2018). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes* (Master's thesis).
- Andrade, J. (2015). *Estrategias gerenciales de equipos directivos para la optimización de la gestión escolar en las instituciones de Fe y Alegría*. [Tesis doctoral, Universidad de Maracaibo, Venezuela]. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0099202/cap05.pdf>
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson Educación, Colombia.
- Bonifaz, C. (2018). *Desarrollo de habilidades directivas*. In Red de Tercer Milenio Dionné Val, 51, (1).
- Cabrera, L. B. S. (2020). *Competencias gerenciales y su influencia en la satisfacción laboral de los coordinadores de salud de la Red Ferreñafe - Junio*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57933>
- Cameron, W. (2005). *Management skills developmen* (6ª ed.). México: Monterey.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos-
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. (Tesis Doctoral) Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?sequence=1>
- Casas, J. (2021). *Incidencia de las habilidades directivas en la gestión educativa IE. Manchay.Pachacamac, SJM-Lima*

- Caycho, P. (2019). *Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019.*
- Chuquimango, T. (2019). *Habilidades directivas y satisfacción laboral en las agencias turísticas del Distrito de Cajamarca.* Tesis maestría), Facultad de ciencias empresariales, Universidad científica, Lima-Perú
- Codina, A. (2016). *Habilidades Directivas. Centro de Estudios de Técnicas de Dirección (CETED),* 1–8. 46
<http://www.revistaccuba.cu/index.php/acc/article/viewFile/561/485>
- Coello, J., Jimenes, M y Hidalgo, N. (2021) *Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com>
- Corcino, M. (2013). Abilities and Skills in a person – School of Industrial Organization [Message in a blog]. Retrieved from <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/>
- Chávez, L, E. (2017). Evaluación del Proyecto de Vinculación “Fomento a la Cultura Emprendedora en jóvenes de la Provincia de Esmeraldas” (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Esmeraldas
- Díaz, R., Ledesma, M., Tito, V y Díaz, L.P.(2021). Management skills in a health emergency context, covid-19, in Perú (Article).
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85112288032&doi=10.52080%2frvgluz.26.e5.33&partnerID=40&md5=f2dd9130753425c9ff5d24f900d06455>
- Drucker, P. (1967). La decisión eficaz. Recuperado de http://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/1486/mod_resource/content/0/02-_Peter_Drucker_-_La_decision_eficaz.pdf
- Escuela Europea de Dirección y Empresa. (2015). 10 características del buen emprendedor. Recuperado de <https://www.eude.es/10-caracteristicas-del-buen-emprendedor/>
- Galaz, T. (2002). *La Satisfacción Laboral de los Académicos Mexicanos en una Universidad Estatal: La Realidad Institucional Bajo la Lente del Profesorado.* México: ANUIES, Dirección de Servicios Editoriales.

- Galeano, M.E (2004). *Qualitative social research strategies: the turn in the gaze*. Medellín: La Carreta.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio
- Gómez, J. (2013). *Habilidades directivas y tipos*. Lima-Perú.
- Guevara, A (2022). *competencias directivas y el desarrollo humano en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021* Universidad César vallejo
- Granda, E. (2006). *La insatisfacción laboral como factor de bajo rendimiento del trabajador*. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5>
- Griffin, R., & Van, D. (2016). *Habilidades directivas evaluación y desarrollo*. <http://www.dianamvazquezp.org/CURSO2/6>. UNIDAD UNO HD I indicaciones.docx
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. 6ta. Edición.
- Hernández S., R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Ed. Mc Graw Hill, (5° ed).
- Inca, M.G.(2022). *Programa de Coaching Académico para fortalecer Habilidades Directivas en instituciones del Distrito 09D02*. Guayaquil-Ecuador, <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford>
- Inca, M. (2021). *Coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en instituciones educativas del Distrito 09D02* Guayaquil-Ecuador. <https://orcid.org/0000-0001-5872-8430>
- Jafarzadeh, S. (2013). *Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment*. *Life Sciences Journal* , 10(2): 95- 104.
- Knapp, G. (2007). http://www.euskalnet.net/snowsky/pags_web/habilidad.htm
- Landin, M (2021). *Influencia de Habilidades Directivas en el Emprendimiento de los Docentes de una Unidad Educativa*, Guayaquil, 2020. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu* (Doctoral dissertation, Tesis de grado) Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>). Universidad San Ignacio de Loyola (2017)
- Lozano, C.J. (2019). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal*. Tesis Maestría. Universidad César Vallejo, Lima-Perú de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público - 2016.

- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas* (M. Toledo & R. Del Bosque (eds.); 2nd ed.). Mc Graw Hill Educación. www.FreeLibros.me
- March, I. (2011). Start-ups: aprender a gestionarlas. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=1WjqBCRdqSMC&pg=PA34&dq=perfil+de+l+empresedor&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjt7zI8rbcAhXQxFkKHRVpCalQ6AEIVTAJ#v=onepage&q=perfil%20del%20empresedor&f=true>
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13^{ra} Edición). Ecoe ediciones
- Marroquín R. (2012). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú. Obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf.
- Moscoso, M, Y. (2022). *Habilidades directivas y el emprendimiento de los docentes en instituciones educativas públicas*, UGEL Canchis. Cusco, 2021. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford>
- Matos, G. C., y Caridad, M. (2009). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales*.
-
- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (4ta ed.). México: Limusa
- Núñez, L. (2018). *Las habilidades directivas y su Influencia en la satisfacción laboral del Personal de la Empresa Petróleos del Perú – Año 2016*. (Tesis de Pre Grado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega Lima-Perú. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2397/TESIS_%20NUNEZ%20LUNA%20YELLIN%20LIVVY.pdf?sequence=2&isAllowed
- OCDE. (2014). *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*. Obtenido de <http://www.oecd.org/>: <http://www.oecd.org/edu/Mexico-EAG2014-Country-Note-spanish.pdf>
- Padilla, G. (2021). *Habilidades directivas y compromiso organizacional en una Institución Educativa Pública Baños del Inca* (Tesis maestría). Universidad César Vallejo Lima-Perú.
- Pereda, F.J. (2019). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio en las instituciones educativas de la provincia de Córdoba*. Tesis Doctoral. Universidad de Córdoba,
- Pereda, J. (2016). *Análisis de las habilidades directivas* [Universidad de Córdoba]. <https://doi.org/10.3926/IC.511>
- Pérez, M, J (1996). Estrategias, Gestión y habilidades directivas: un manual para el nuevo directivo. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pf6q26UnpGkC&oi=fnd&pg=PR13&dq=directivo&ots=qE8BDHdMQa&sig=9ugLRzp7k45pU9sUbHg_cT1iJ8A#v=onepa

ge&q&f=false

- PMI. (2008). *Guide of the Basics of Project Management*. Pennsylvania: Project Management Institute
- Puchol, L. (2018). *Management Skills Book*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Quezada, L. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la investigación*. Ed Macro. Lima.
- Puchol, L. (2006). *Las habilidades directivas (3a ed.)*. Madrid: Díaz de Santos.
- Quispe, J. F. (2019). *Habilidades directivas y satisfacción del usuario en la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2017*.
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf
- RAE. (2019). *Dictionary of the Royal Spanish Academy* <https://www.rae.es/>
- Reyes, K. (2019). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional* (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango).
- Rodríguez, E.S. (2017). *Habilidades directivas y motivación laboral de docentes de secundaria en instituciones educativas privadas*, Rímac. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8371>
- Ruiz, E. D. (2018). *Análisis del estilo de liderazgo y las habilidades directivas como factor de influencia en el ambiente laboral del Hospital General de Sub-zona Tierra Blanca*. GRIN Verlag.
- Romero, D. M. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral IE. Nuestra Señora del Rosario, SMP, Lima, 2018*.
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Saldarriaga J. (2008). *Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas*. Universidad ICECI Cali - Colombia
- Salinas, P (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad de Los Andes Mérida. Venezuela.
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Sampieri, R. (2011). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana

- Tafur, M. (2017). *Habilidades directivas y cambio organizacional en la Institución educativa Sagrado Corazón de Jesús- SMP–2016* (Doctoral *dissertation*, Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú).
- Terrenos, C. (2020). *Relación entre habilidades directivas de los funcionarios y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad provincial de Tacna, 2020*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman. Tacna-Perú
- Valdez, M. R., y Medina J. (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo*
- Whetten, D., y Cameron, K. (2019). *Development of management skills. (8th ed.)*. Mexico: Pearson.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia								
Título: Habilidades Directivas y Satisfacción Laboral en las Instituciones Educativas de la Provincia de Jauja - Junín, 2022								
Autora Véliz Mariluz Ortega								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cómo se relaciona habilidades personales con satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona habilidades interpersonales con satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona habilidades grupales con satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre habilidades directivas del director y la satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre habilidades personales y la satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre habilidades interpersonales y la satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre habilidades grupales la satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022</p>	<p>Hipótesis general: Las habilidades directivas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Las habilidades personales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022</p> <p>HE2: Las habilidades intergrupales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022</p> <p>HE3: Las habilidades grupales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en las IIEE de la Provincia de Jauja - Junín, 2022</p>	Variable 1: Habilidades directivas					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Habilidades personales	-Desarrollo de autoconocimiento -Manejo de estrés -Solución de problemas analíticos y creativos	1 - 10	ESCALA: Ordinal Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ligeramente de acuerdo (3), Ligeramente en desacuerdo (2), En desacuerdo (1)	Alto <112 - 150> Medio <71 -111> Bajo <30 - 70>	
			Habilidades interpersonales	-Ganar poder e influencia -Motivación de los empleados -Comunicación de apoyo -Manejo de conflictos	11 - 20			
			Habilidades grupales	-Facultar y delegar -Formación de equipos efectivos -Lidera cambios eficientes	21 - 30			
			Variable 2: Satisfacción laboral.			Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			reto de trabajo	-Trabajo estimulante -Naturaleza del trabajo -Logro -Identidad de la tarea -Trabajo en sí mismo	1 - 5			

			<p>Sistema de recompensas</p> <ul style="list-style-type: none"> -Recompensas equitativas -Reconocimiento laboral -Demandas de trabajo -Incentivos -Oportunidades de ascender 	6 - 11	<p>ESCALA: Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) En Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Alta satisfacción <74 - 100> Moderada satisfacción <47 - 73> Baja satisfacción <20 - 46></p>
		<p>Condiciones favorables</p> <ul style="list-style-type: none"> -Condiciones favorables de trabajo e insumos -Horarios -Autonomía -Ambiente laboral 	12 - 15			
		<p>Colegas que brindan apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Supervisión -Colegas cooperadores -Líderes tolerantes -Responsabilidad laboral 	16 - 20			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
Tipo: Básica Nivel: correlacional Diseño: no experimental Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población: 200 docentes Muestra: 132 docentes	<p>Variable 1: Habilidades directivas Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: satisfacción laboral. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman</p>			

Anexo 2: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable Habilidades directivas

Viable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
<i>Habilidades directivas</i>	<p>Madrigal (2009). menciona que las Habilidades directivas son las funciones del líder para influir en los demás.</p> <p>Whetten y Cameron (2005) Medios con los cuales los directivos traducen su propio estilo, estrategia y herramientas o técnicas favoritas a la práctica.</p> <p>Real Academia Española (RAE, 2014) Señalan que habilidad es la suma de competencia y predisposición para una actividad</p>	<p>Las HD se descomponen en tres dimensiones habilidades personales, interpersonales y grupales, cuya valoración es</p> <p>Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ligeramente de acuerdo (3), Ligeramente en desacuerdo (2), En desacuerdo (1):</p>	Habilidades personales	<p>Desarrollo de autoconocimiento</p> <p>Manejo de estrés</p> <p>Solución de problemas analíticos y creativos</p>	Ordinal
			Habilidades intergrupales	<p>Ganar poder e influencia</p> <p>Motivación de los empleados</p> <p>Comunicación de apoyo</p> <p>Manejo de conflictos</p>	
			Habilidades grupales	<p>Facultar y delegar</p> <p>Formación de equipos efectivos</p> <p>Lidera cambios eficientes</p>	

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Viable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
<i>Satisfacción laboral</i>	<p>Arbaiza (2010) menciona que es mantener una satisfacción en el centro laboral es la reacción a un estímulo que refleja el bienestar y las buenas actitudes de los colaboradores, para realizar tareas en la organización.</p>	<p>Las satisfacción laboral se descomponen en tres dimensiones habilidades personales, interpersonales y grupales, cuya valoración es</p> <p>Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ligeramente de acuerdo (3), Ligeramente en desacuerdo (2), En desacuerdo (1):</p>	Reto de trabajo	<p>Trabajo estimulante</p> <p>Naturaleza del trabajo</p> <p>Logro</p> <p>Identidad de la tarea</p> <p>Trabajo en sí mismo</p>	Ordinal
			Sistemas de recompensa	<p>Capacitaciones</p> <p>Oportunidades</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Ascensos</p>	
			Condiciones favorables	<p>Horario</p> <p>Materiales</p> <p>Independencia</p> <p>Lesividad</p>	
				<p>Empatía</p> <p>Altruismo</p> <p>Tolerancia</p>	

			Colegas que brindan apoyo	Cumplimiento	
--	--	--	---------------------------	--------------	--

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario: Habilidades Directivas

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la gestión del talento humano. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

En desacuerdo (ED)	Ligeramente en desacuerdo (LED)	Ligeramente de acuerdo (LDA)	De acuerdo (DA)	Completamente De acuerdo (CDA)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		ED	LED	LDA	DA	CDA
DIMENSIÓN 1: habilidades personales		1	2	3	4	5
1	Para corregir, estoy preparado a dejar ver aspectos personales a mis compañeros (tales, como compartir mis emociones y creencias). Siempre soy consciente de mi modo predilecto de seleccionar información y tomar decisiones					
2	Para ser mejor persona cada día estoy preparado a dejar ver mis aspectos personales a las demás como mis sentimientos y compartir mis creencias					
3	Gestión del tiempo, como el seguimiento de mi tiempo, enumerar problemas pendientes y priorizar actividades.					
4	Tengo que mantener un plan de entrenamiento regular para ayudarme a mantenerme en forma.					
5	Practica y aprende la técnica de relajarte temporalmente, respiración profunda y la relajación muscular.					
6	No solo identifica soluciones obvias, sino que siempre genera múltiples soluciones alternativas al problema					
7	Siempre me fijo que se expresen o defiendan diferentes puntos de vista para cada solución a un problema en cada situación compleja.					
8	Cuando aconsejo, puedo ayudar a otros a identificar sus errores y que definan sus dificultades.					
9	Cada vez que intento de reparar la conducta de una persona, ese vínculo de unión se fortalece.					

10	Evito hablar desafiadamente a los que tienen poco conocimiento o menos poder que yo.					
DIMENSIÓN 2: habilidades intergrupales						
11	Me esfuerzo constantemente por mejorar la perfección de los conocimientos y habilidades.					
12	Construyo todos los niveles para ampliar mi relación con las personas de la organización					
13	No soy de las personas que negocian con otras que emplean estrategias de negociaciones de alta tensión.					
14	Empleo distintos beneficios que pueda mejorar el excelente rendimiento					
15	Diseño la tarea para que sea interesante y desafiante.					
16	Constantemente apoyo a la persona a crear objetivos y rendimiento que son complejos, específicos además de tiempo limitado.					
17	Solo como último medio trato de reubicar o relevar a los trabajadores con bajo rendimiento					
18	Evito las quejas individuales y evito dar argumentos de interés propio a los demás					
19	Investigo información extra realizando interrogantes que contenga datos específicos y representativos.					
20	Les ayudo a todos para que encuentren áreas en las que estén conformes					
DIMENSIÓN 3 habilidades grupales						
21	Especifico explícitamente el logro que quiero					
22	Permito la colaboración de quienes aceptan los trabajos asignados según el tiempo y método de empleo					
23	Conozco la forma de crear confianza y autoridad entre el grupo de trabajo.					
24	Me mantengo firme y claro sobre lo que pretendo alcanzar.					
25	Formo un terreno habitual para el acuerdo en el grupo previo de ir en contra de la implementación de actividades.					
26	Conozco varias maneras de ayudar a implementar un evento grupal.					
27	Conozco los distintos periodos de crecimiento por los que han pasado varios equipos.					
28	Contagio energía de ánimo a los demás al momento que me comunico con ellos					
29	Destaco el uso de fortalezas, no solo la superación de debilidades					
30	Comunicar una visión llega al corazón y la mente de las personas					

Cuestionario: satisfacción laboral

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer el desempeño laboral. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: reto del trabajo		1	2	3	4	5
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus directores de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
DIMENSIÓN 2: sistema de recompensas						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño docentes					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el supervisor que evalúa la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
DIMENSIÓN 3: condiciones favorables						
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales didácticos para tu mejor desempeño docente					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tus clases					

15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño docente					
DIMENSIÓN 4 colegas que te brindan apoyo						
16	Te supervisan constantemente en tu institución					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus directores te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

Anexo 4: Certificado de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES

DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: HABILIDADES PERSONALES							
1	Para corregir, estoy preparado a dejar ver aspectos personales a mis compañeros (tales, como compartir mis emociones y creencias). Siempre soy consciente de mi modo predilecto de seleccionar información y tomar decisiones	X		X		X		
2	Para ser mejor persona cada día estoy preparado a dejar ver mis aspectos personales a las demás como mis sentimientos y compartir mis creencias	X		X		X		
3	Gestión del tiempo, como el seguimiento de mi tiempo, enumerar problemas pendientes y priorizar actividades.	X		X		X		
4	Tengo que mantener un plan de entrenamiento regular para ayudarme a mantenerme en forma.	X		X		X		
5	Practica y aprende la técnica de relajarte temporalmente, respiración profunda y la relajación muscular.	X		X		X		
6	No solo identifica soluciones obvias, sino que siempre genera múltiples soluciones alternativas al problema	X		X		X		
7	Siempre me fijo que se expresen o defiendan diferentes puntos de vista para cada solución a un problema en cada situación compleja.	X		X		X		

8	Cuando aconsejo, puedo ayudar a otros a identificar sus errores y que definan sus dificultades.	X		X		X		
9	Cada vez que intento de reparar la conducta de una persona, ese vínculo de unión se fortalece.	X		X		X		
10	Evito hablar desafiadamente a los que tienen poco conocimiento o menos poder que yo.	X		X		X		
	D2: HABILIDADES INTERGRUPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me esfuerzo constantemente por mejorar la perfección de los conocimientos y habilidades.	X		X		X		
12	Construyo todos los niveles para ampliar mi relación con las personas de la organización	X		X		X		
13	No soy de las personas que negocian con otras que emplean estrategias de negociaciones de alta tensión.	X		X		X		
14	Empleo distintos beneficios que pueda mejorar el excelente rendimiento	X		X		X		
15	Diseño la tarea para que sea interesante y desafiante.	X		X		X		
16	Constantemente apoyo a la persona a crear objetivos y rendimiento que son complejos, específicos además de tiempo limitado.	X		X		X		
17	Solo como último medio trato de reubicar o relevar a los trabajadores con bajo rendimiento	X		X		X		
18	Evito las quejas individuales y evito dar argumentos de interés propio a los demás	X		X		X		
19	Investigo información extra realizando interrogantes que contenga datos específicos y representativos.	X		X		X		
20	Les ayudo a todos para que se centren en áreas en las que estén conformes	X		X		X		
	D3: HABILIDADES GRUPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Especifico explícitamente el logro que quiero	X		X		X		

22	Permito la colaboración de quienes aceptan los trabajos asignados según el tiempo y método de empleo	X		X		X		
23	Conozco la forma de crear confianza y autoridad entre el grupo de trabajo.	X		X		X		
24	Me mantengo firme y claro sobre lo que pretendo alcanzar.	X		X		X		
25	Formo un terreno habitual para el acuerdo en el grupo previo de ir en contra de la implementación de actividades.	X		X		X		
26	Conozco varias maneras de ayudar a implementar un evento grupal.	X		X		X		
27	Conozco los distintos periodos de crecimiento por los que han pasado varios equipos.	X		X		X		
28	Contagio energía de animo a los demás al momento que me comunico con ellos	X		X		X		
29	Destaco el uso de fortalezas, no solo la superación de debilidades	X		X		X		
30	Comunicar una visión llega al corazón y la mente de las personas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : <input checked="" type="checkbox"/> Hay suficiencia, <input type="checkbox"/> No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> , No aplicable <input type="checkbox"/> ,
Apellidos y nombres del juez validador [Dr], Luis Alberto Núñez Lira.....DNI...10352960.....
Especialidad del validador: Metodólogo.....
Lima20 deJunio de 2022

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



 Luis Alberto Núñez Lira-----

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: RETO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Te produce satisfacción tu trabajo	X		X		X		
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta	X		X		X		
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo	X		X		X		
4	Recibes información de parte de tus directores de como desempeñar tu trabajo	X		X		X		
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación	X		X		X		
	D2: SISTEMA DE RECOMPENSAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás	X		X		X		
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño docentes	X		X		X		
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas	X		X		X		
9	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
10	Llevarse bien con el supervisor que evalúa la calidad de trabajo	X		X		X		
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica	X		X		X		
	D3: CONDICIONES FAVORABLES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales didácticos para tu mejor desempeño docente	X		X		X		

13	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Tienes independencia para organizar tus clases	X		X		X		
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño docente	X		X		X		
	D4: CONDICIONES FAVORABLES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Te supervisan constantemente en tu institución	X		X		X		
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas	X		X		X		
18	Comparan al personal en esta institución	X		X		X		
19	Tus directores te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo	X		X		X		
20	Creer que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo	X		X		X		
.								
Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia								
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],								
Apellidos y nombres del juez validador [Dr], Luis Alberto Núñez Lira.....DNI...10352960.....								
Especialidad del validador: Metodólogo.....								
Lima 20.de Junio de 2022								

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

..... ítems planteados

órico formulado.
star al componente
unciado del ítem,



Luis Alberto Núñez Lira

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES

DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: HABILIDADES PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Para corregir, estoy preparado a dejar ver aspectos personales a mis compañeros (tales, como compartir mis emociones y creencias). Siempre soy consciente de mi modo predilecto de seleccionar información y tomar decisiones	X		X		X		
2	Para ser mejor persona cada día estoy preparado a dejar ver mis aspectos personales a las demás como mis sentimientos y compartir mis creencias	X		X		X		
3	Gestión del tiempo, como el seguimiento de mi tiempo, enumerar problemas pendientes y priorizar actividades.	X		X		X		
4	Tengo que mantener un plan de entrenamiento regular para ayudarme a mantenerme en forma.	X		X		X		
5	Practica y aprende la técnica de relajarte temporalmente, respiración profunda y la relajación muscular.	X		X		X		
6	No solo identifica soluciones obvias, sino que siempre genera múltiples soluciones alternativas al problema	X		X		X		
7	Siempre me fijo que se expresen o defiendan diferentes puntos de vista para cada solución a un problema en cada situación compleja.	X		X		X		
8	Cuando aconsejo, puedo ayudar a otros a identificar sus errores y que definan sus dificultades.	X		X		X		

9	Cada vez que intento de reparar la conducta de una persona, ese vínculo de unión se fortalece.	X		X		X		
10	Evito hablar desafiadamente a los que tienen poco conocimiento o menos poder que yo.	X		X		X		
	D2: HABILIDADES INTERGRUPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me esfuerzo constantemente por mejorar la perfección de los conocimientos y habilidades.	X		X		X		
12	Construyo todos los niveles para ampliar mi relación con las personas de la organización	X		X		X		
13	No soy de las personas que negocian con otras que emplean estrategias de negociaciones de alta tensión.	X		X		X		
14	Empleo distintos beneficios que pueda mejorar el excelente rendimiento	X		X		X		
15	Diseño la tarea para que sea interesante y desafiante.	X		X		X		
16	Constantemente apoyo a la persona a crear objetivos y rendimiento que son complejos, específicos además de tiempo limitado.	X		X		X		
17	Solo como último medio trato de reubicar o relevar a los trabajadores con bajo rendimiento	X		X		X		
18	Evito las quejas individuales y evito dar argumentos de interés propio a los demás	X		X		X		
19	Investigo información extra realizando interrogantes que contenga datos específicos y representativos.	X		X		X		
20	Les ayudo a todos para que encuentren áreas en las que estén conformes	X		X		X		
	D3: HABILIDADES GRUPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Especifico explícitamente el logro que quiero	X		X		X		
22	Permito la colaboración de quienes aceptan los trabajos asignados según el tiempo y método de empleo	X		X		X		

23	Conozco la forma de crear confianza y autoridad entre el grupo de trabajo.	X		X		X		
24	Me mantengo firme y claro sobre lo que pretendo alcanzar.	X		X		X		
25	Formo un terreno habitual para el acuerdo en el grupo previo de ir en contra de la implementación de actividades.	X		X		X		
26	Conozco varias maneras de ayudar a implementar un evento grupal.	X		X		X		
27	Conozco los distintos periodos de crecimiento por los que han pasado varios equipos.	X		X		X		
28	Contagio energía de animo a los demás al momento que me comunico con ellos	X		X		X		
29	Destaco el uso de fortalezas, no solo la superación de debilidades	X		X		X		
30	Comunicar una visión llega al corazón y la mente de las personas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : <input checked="" type="checkbox"/> Hay suficiencia, <input type="checkbox"/> No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> , No aplicable <input type="checkbox"/> ,
Apellidos y nombres del juez validador <input type="checkbox"/> Dr], Mejía Montenegro GenebrardoDNI 09797698.....
Especialidad del validador: Docente temático.....
Lima 15.de...Junio de 2022

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados


 Genebrardo Mejía Montenegro
 CEL: 1830
 DNI.: 09797698

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: RETO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Te produce satisfacción tu trabajo	X		X		X		
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta	X		X		X		
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo	X		X		X		
4	Recibes información de parte de tus directores de como desempeñar u trabajo	X		X		X		
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación	X		X		X		
	D2: SISTEMA DE RECOMPENSAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás	X		X		X		
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño docentes	X		X		X		
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas	X		X		X		
9	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
10	Llevarse bien con el supervisor que evalúa la calidad de trabajo	X		X		X		
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica	X		X		X		
	D3: CONDICIONES FAVORABLES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales didácticos para tu mejor desempeño docente	X		X		X		

13	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Tienes independencia para organizar tus clases	X		X		X		
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño docente	X		X		X		
	D4: CONDICIONES FAVORABLES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Te supervisan constantemente en tu institución	X		X		X		
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas	X		X		X		
18	Comparan al personal en esta institución	X		X		X		
19	Tus directores te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo	X		X		X		
20	Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo	X		X		X		
Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia								
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],								
Apellidos y nombres del juez validador [Dr ,Joé Víctor QuispeAtuncar.....DNI...08560838.....								
Especialidad del validador:Dr. En Gestión Publica.....								
Lima18..de junio de 2022								

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



**Firma del Experto
Informante**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: HABILIDADES PERSONALES							
1	Para corregir, estoy preparado a dejar ver aspectos personales a mis compañeros (tales, como compartir mis emociones y creencias). Siempre soy consciente de mi modo predilecto de seleccionar información y tomar decisiones	X		X		X		
2	Para ser mejor persona cada día estoy preparado a dejar ver mis aspectos personales a las demás como mis sentimientos y compartir mis creencias	X		X		X		
3	Gestión del tiempo, como el seguimiento de mi tiempo, enumerar problemas pendientes y priorizar actividades.	X		X		X		
4	Tengo que mantener un plan de entrenamiento regular para ayudarme a mantenerme en forma.	X		X		X		
5	Practica y aprende la técnica de relajarte temporalmente, respiración profunda y la relajación muscular.	X		X		X		
6	No solo identifica soluciones obvias, sino que siempre genera múltiples soluciones alternativas al problema	X		X		X		
7	Siempre me fijo que se expresen o defiendan diferentes puntos de vista para cada solución a un problema en cada situación compleja.	X		X		X		

8	Cuando aconsejo, puedo ayudar a otros a identificar sus errores y que definan sus dificultades.	X		X		X		
9	Cada vez que intento de reparar la conducta de una persona, ese vínculo de unión se fortalece.	X		X		X		
10	Evito hablar desafiadamente a los que tienen poco conocimiento o menos poder que yo.	X		X		X		
	D2: HABILIDADES INTERGRUPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me esfuerzo constantemente por mejorar la perfección de los conocimientos y habilidades.	X		X		X		
12	Construyo todos los niveles para ampliar mi relación con las personas de la organización	X		X		X		
13	No soy de las personas que negocian con otras que emplean estrategias de negociaciones de alta tensión.	X		X		X		
14	Empleo distintos beneficios que pueda mejorar el excelente rendimiento	X		X		X		
15	Diseño la tarea para que sea interesante y desafiante.	X		X		X		
16	Constantemente apoyo a la persona a crear objetivos y rendimiento que son complejos, específicos además de tiempo limitado.	X		X		X		
17	Solo como último medio trato de reubicar o relevar a los trabajadores con bajo rendimiento	X		X		X		
18	Evito las quejas individuales y evito dar argumentos de interés propio a los demás	X		X		X		
19	Investigo información extra realizando interrogantes que contenga datos específicos y representativos.	X		X		X		
20	Les ayudo a todos para que se centren en áreas en las que estén conformes	X		X		X		
	D3: HABILIDADES GRUPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Especifico explícitamente el logro que quiero	X		X		X		

22	Permito la colaboración de quienes aceptan los trabajos asignados según el tiempo y método de empleo	X		X		X		
23	Conozco la forma de crear confianza y autoridad entre el grupo de trabajo.	X		X		X		
24	Me mantengo firme y claro sobre lo que pretendo alcanzar.	X		X		X		
25	Formo un terreno habitual para el acuerdo en el grupo previo de ir en contra de la implementación de actividades.	X		X		X		
26	Conozco varias maneras de ayudar a implementar un evento grupal.	X		X		X		
27	Conozco los distintos periodos de crecimiento por los que han pasado varios equipos.	X		X		X		
28	Contagio energía de animo a los demás al momento que me comunico con ellos	X		X		X		
29	Destaco el uso de fortalezas, no solo la superación de debilidades	X		X		X		
30	Comunicar una visión llega al corazón y la mente de las personas	X		X		X		
Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia								
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],								
Apellidos y nombres del juez validador [Dr ,Joé Víctor Quispe Atuncar.....DNI...08560838.....								
Especialidad del validador:Dr. En Gestión Publica.....								
Lima18..dejunio de 2022								

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



**Firma del Experto
Informante**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: RETO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Te produce satisfacción tu trabajo	X		X		X		
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta	X		X		X		
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo	X		X		X		
4	Recibes información de parte de tus directores de como desempeñar tu trabajo	X		X		X		
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación	X		X		X		
	D2: SISTEMA DE RECOMPENSAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás	X		X		X		
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño docentes	X		X		X		
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas	X		X		X		
9	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
10	Llevarse bien con el supervisor que evalúa la calidad de trabajo	X		X		X		
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica	X		X		X		
	D3: CONDICIONES FAVORABLES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales didácticos para tu mejor desempeño docente	X		X		X		

13	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Tienes independencia para organizar tus clases	X		X		X		
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño docente	X		X		X		
	D4: CONDICIONES FAVORABLES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Te supervisan constantemente en tu institución	X		X		X		
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas	X		X		X		
18	Comparan al personal en esta institución	X		X		X		
19	Tus directores te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo	X		X		X		
20	Creer que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],
Apellidos y nombres del juez validador [Dr ,Joé Victor QuispeAtuncar.....DNI...08560838.....
Especialidad del validador:Dr. En Gestión Publica.....
Lima 18.de junio de 2022

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del Experto Informante

Anexo 5: Base datos instrumentos

Base datos: Habilidades directivas																																
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30		
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		
4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4		
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5		
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5		
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	2	4	5	3	3	4	3	2	4		
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	2		
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4	4	4	5	4		
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5		
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	2	2	4	3		
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3		
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5		
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5		
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5		
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5		
23	5	5	2	5	3	2	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2		
24	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	3	5	3	3	5	3	2	5	3	3	2	5	2	2	3	5		
26	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	2	3	5	4	2	4	2	3	3	5	4	
27	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	
28	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
29	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	5	3	1	4	5	3	3	1	4	3	4	3	
30	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	
31	4	4	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5
32	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	1	5	5	
33	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	4	1	1	4	4	4	
34	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	4	5	3	4	
35	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3
38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	1	3	3	3	1	4	3	3	
41	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	5	
42	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	3	5	3	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	3	5
43	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	1	5	3	5	5	5	5	3	
44	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4
45	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5	5	4	1	5	5	4	
46	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
47	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3	4	4	3	5	4	4	4	
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	1	5	3	5	4	5	3	5	5	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4	3
53	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5
54	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2	5	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	
55	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3	5	4	3	4	1	5	4	5	1	5	5	
56	3	4	5	3	4	1	4	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	1	4	3	5	5	1	3	5	5	5	5	
57	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	2	4	3	3	4	4	4	3	5
58	4	3	1	4	3	4	4	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	5	3	1	4	4	4	4	3	2	1	4	4	2	1	3
59	5	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	5	2	2	5	2	3	2	4	2	3	2	1
60	3	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3
61	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	5	5	1	4	4	3	4	4	4	4				

71	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	1	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	
74	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	5	5	5	5		
75	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
76	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
77	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3		
78	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5	5	4	1	5	5	4	1	5	5	4	4		
79	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
80	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4		
81	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
82	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	1	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5		
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
84	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
85	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5		
86	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5		
87	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4		
88	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3	5	4	3	4	1	5	4	5	1	5	5	1	5	5	5		
89	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	1	4	3	5	5	1	3	5	5	1	3	5	5	5		
90	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4		
91	4	3	1	4	3	4	4	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	5	3	1	4	4	4	3	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4		
92	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5		
93	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
94	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
95	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	3	5	
96	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
98	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3		
99	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4		
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
101	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
102	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	
104	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
105	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
106	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
107	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
110	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	2	4	5	2	4	
111	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	2	4	5	2	4	2	
112	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
113	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
114	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	
116	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
117	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
118	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	
119	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	
120	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
121	5	5	2	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	
122	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
123	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	5	2	2	2	3	5	5	2	2	3	5	
124	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	5	4	
125	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3											

Base datos:Satisfacciún laboral																				
Nª	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20
1	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	5	1
2	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5
3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4
4	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	3	3
6	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	3	3
9	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
11	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	3	4
12	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	1	1
13	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	5	3
14	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	3	3
15	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3
16	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4
17	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	3	2
18	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3	4	4
19	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4
20	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	5	5	3
21	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4
23	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5	4	3
24	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5	3	3
25	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	4	3
26	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	5	4
27	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	3	3	4	5	3
28	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	2	3	5	4	4	4	3	3
29	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	5	3	5	1	1
30	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4
31	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3
32	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3
33	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	5	4	1	2	5	5	3	5	3	4
34	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5
36	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	2	4	4	5	3	4	3	3
37	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	3	4
38	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	3	4
39	3	5	4	3	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	4	5	5	4	3	5
40	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	3	1	4	4	5	3	4	3	4
41	3	4	4	3	4	5	5	3	1	4	5	3	1	4	4	5	3	4	3	4
42	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	5	3	4	3	4
43	3	4	3	3	4	5	5	3	2	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4
44	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4
45	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4
46	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	3	4
47	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	5	5	5	4	3	4
48	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	3	4
49	3	4	3	2	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	4
50	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4
51	3	4	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4
52	5	4	5	2	5	5	4	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4
53	3	4	4	2	5	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	5	3	5	3	4
54	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	4	4	3	5	3	4
55	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	5	3	5	3	4
56	4	4	4	3	4	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	3	5	4	4
57	5	5	4	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5
58	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	5	3	5	4	4
59	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	4	3	4	4	4
60	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	4	3	4	4	4
61	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4
62	4	4	4	2	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4
63	4	4	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	3	5	4	4
64	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	3	4	5	5	5	3	3
65	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	5	1
66	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5
67	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4
68	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5
69	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	3	3
70	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5

71	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
72	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	3	3	
73	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
74	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
75	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	3	4	
76	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	1	1	
77	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	5	3	
78	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	3	3	
79	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3	
80	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	
81	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	3	2	
82	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3	4	4	
83	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	
84	5	3	5	3	4	5	4	5	3	2	4	4	3	2	2	3	4	5	5	3	
85	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5	5	5	
86	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	
87	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5	4	3	
88	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5	3	3	
89	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	4	3	
90	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	5	4	
91	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	3	3	4	5	3	
92	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	2	3	5	4	4	4	3	3	
93	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	5	3	5	1	1	
94	3	4	2	3	4	5	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4
95	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	
96	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	
97	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	5	4	1	2	5	5	3	5	3	4	
98	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
99	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	
100	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	2	4	4	5	3	4	3	3	
101	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	3	4	
102	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	3	4	
103	3	5	4	3	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	4	5	5	4	3	5	
104	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	5	1	
105	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	
106	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4	
107	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
108	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	3	3	
109	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	
110	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
111	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	3	3	
112	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
113	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
114	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	3	4	
115	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	1	1	
116	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	5	3	
117	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	3	3	
118	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3	
119	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	
120	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	3	2	
121	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3	4	4	
122	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	
123	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	5	5	3	
124	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5	5	5	
125	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	
126	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5	4	3	
127	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5	3	3	
128	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	4	3	
129	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	5	5	4	3	
130	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	3	3	4	5	3	
131	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	2	3	5	4	4	4	3	3	
132	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	5	3	5	1	1	

Anexo 6: Captura de pantalla confiabilidad y contraste de hipótesis

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Habilidades directivas	,891	30
Satisfacción laboral.	,822	20

Habilidades directivas

The screenshot shows the SPSS Statistics interface with the 'Resultados' (Results) window open. The 'Fiabilidad' (Reliability) section is expanded, showing the 'Escala: ALL VARIABLES' and a 'Resumen de procesamiento de casos' (Cases Processing Summary) table. The table indicates that all 30 cases were included in the analysis. Below the summary, the 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) are displayed, showing a Cronbach's Alpha of .904 and a number of items of 30.

Estadísticas de fiabilidad habilidades directivas	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	30

Sin título 1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
1	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
4	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
6	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00
7	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
8	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
9	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
12	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00
13	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	2,00	4,00
14	5,00	3,00	4,00	4,00	1,00	1,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
15	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
17	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00
18	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00
19	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
20	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
21	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	1,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Satisfacción laboral

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Si presiona de uno temporal para IBM SPSS Statistics cargará en 644 días.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos válidos	20	100,0
Casos excluidos	0	0,0
Total	20	100,0

A la estructura del caso se basan todos los análisis de consistencia.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa	,883
Confiabilidad	elementos
	20

Estadísticas de fiabilidad satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	20

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

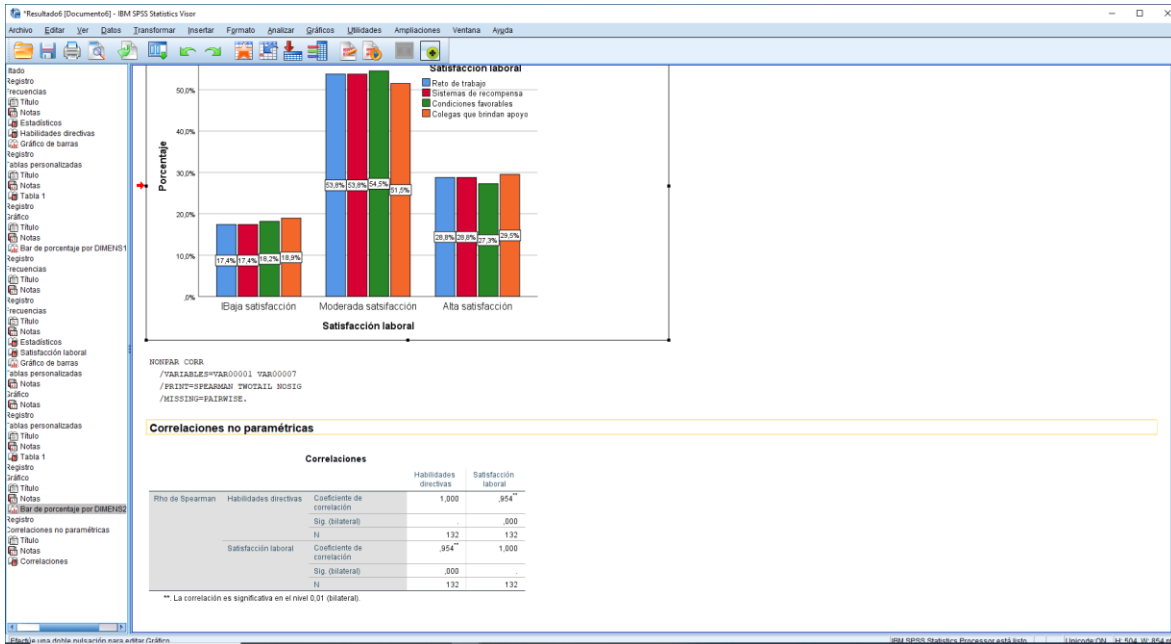
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
1	5,00	1,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00
2	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00
3	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	2,00	4,00
4	5,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00
5	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	1,00	4,00	3,00	5,00	1,00	2,00
6	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00
7	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00
8	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00
9	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00
10	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
11	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	1,00	4,00	4,00	5,00	1,00	3,00
12	1,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00
13	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	2,00	5,00	5,00	1,00	2,00
14	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	1,00	4,00	5,00	3,00	1,00	3,00
15	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00
16	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00
17	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00
18	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	2,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	2,00	5,00
19	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00
20	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
21	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	2,00	3,00

Vista de datos Vista de variables

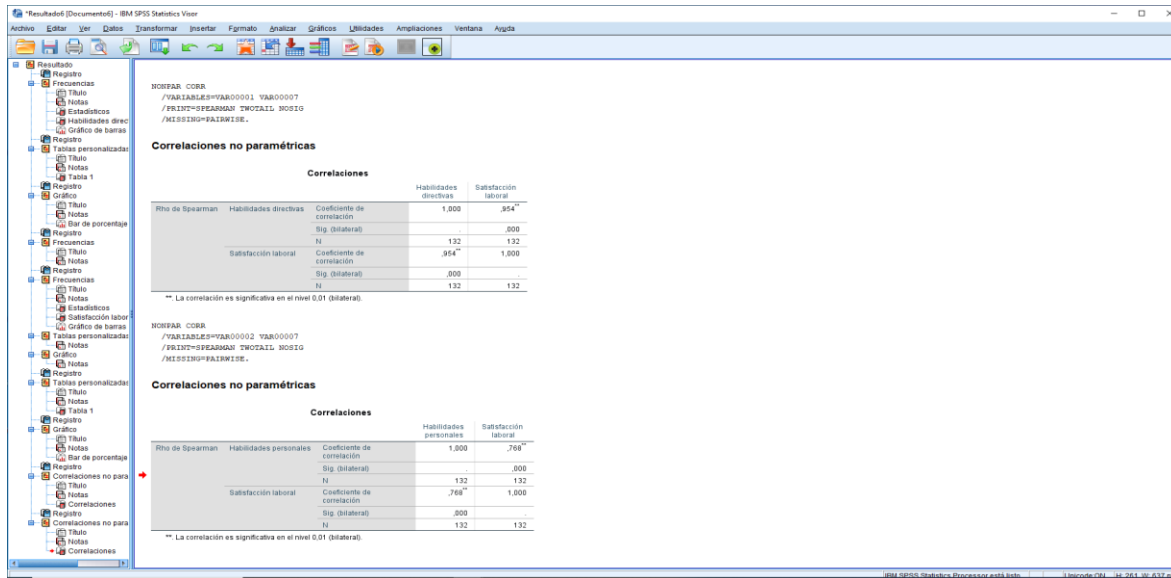
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Contraste de hipótesis

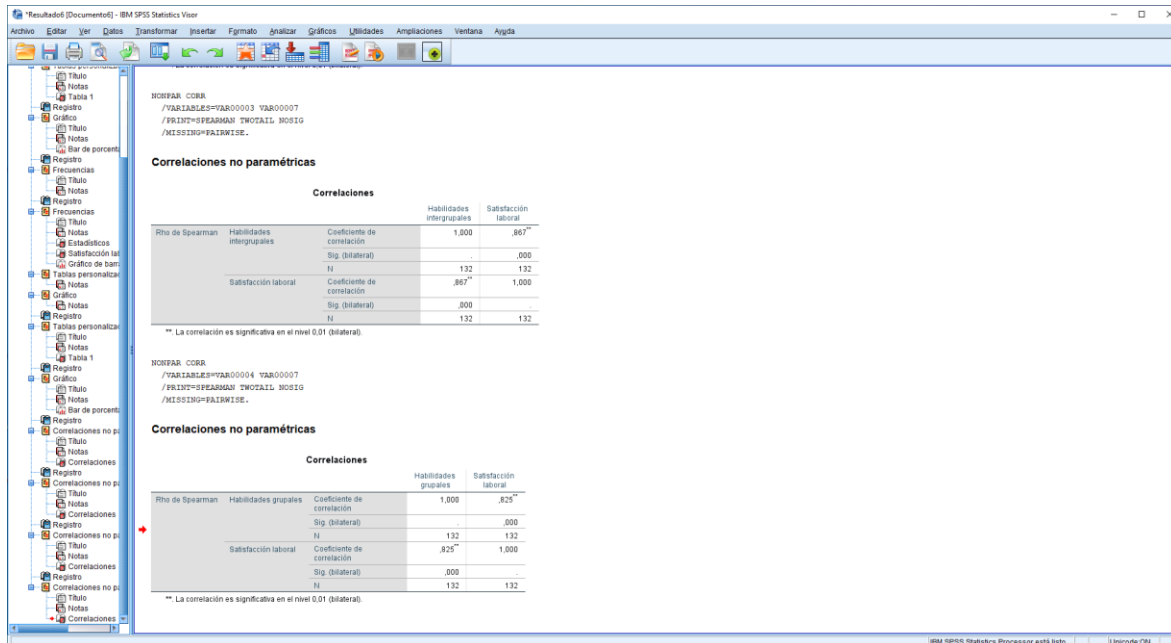
Hipótesis general



Hipótesis específica 1



Hipótesis específica 2



Hipótesis específica 3

IBM SPSS Statistics Viewer

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

NORFAR CORR
/VARIABLES=VAR00003 VAR00007
/PRINT=SPEARMAN TWO-TAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

	Habilidades intergrupales		Habilidades intergrupales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades intergrupales	Coefficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

NORFAR CORR
/VARIABLES=VAR00004 VAR00007
/PRINT=SPEARMAN TWO-TAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

	Habilidades grupales		Habilidades grupales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades grupales	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

IBM SPSS Statistics, Processor 64-bit (64)

13/02/2019 14:26:10 W 6737



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTA CRUZ TERÁN FLOR FANNY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades Directivas y Satisfacción Laboral en las Instituciones Educativas de la Provincia de Jauja - Junín, 2022", cuyo autor es ORTEGA VELIZ MARILUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTA CRUZ TERÁN FLOR FANNY DNI: 18178044 ORCID: 0000-0003-4032-9620	Firmado electrónicamente por: FSANTAC el 12-01- 2023 18:11:02

Código documento Trilce: TRI - 0504585